อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

ธนกฤต รชตะศิรกุล

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

ธนกฤต รชตะศิรกุล

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

ธนกฤต รชตะศิรกุล

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE SCENARIO THE PARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN GENERAL EDUCATION DIVISION IN THE NEXT DECADE

THANAKIT RATCHATASIRAKUL

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIRMENTS

FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2021

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธนกฤต รชตะศิรกุล**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2564**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.ขัตติยา ด้วงสำราญ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระมหาบุญนา ฐานวีโร, ผศ.ดร)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(พระมหาไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.ขัตติยา ด้วงสำราญ)

กรรมการ .....
(พระมหาฉัตรชัย สุฉตฺตชโย, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The Scenario the Pariyattidhamma School in General Education Division in the Next Decade
Student's Name	:	Thanakit Ratchatasirakul
Degree Sought	:	Doctor in Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2021
Advisor	:	Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.
Co-Adivisor	:	Dr. Khattiya Duangsamran

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor in Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phramaha Boonna Ṭhānavīro, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....
(Assoc.Prof.Dr.Boonchan Sisan)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.)

Member/Co-Adivisor .....
(Dr. Khattiya Duangsamran)

Member .....
(Phramaha Chatchai Suchattajayo, Asst.Prof. Dr.)

Member .....
(Phramaha Thamrong Ṭhitapuññho, Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธนกฤต รชตะศิรกุล**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2564**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาไกรวรรณ์ ชินฺทตฺติโย, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. ขัตติยา ด้วงสำราญ**

ดุษฎีนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลจำนวน 21 รูป/คน ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) การสร้างวงล้ออนาคต ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง และการเขียนอนาคตภาพ

ผลการวิจัยพบว่า:

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า จะต้องมีการเทียบโอนผลการเรียนให้จริงจังถูกต้องตามระเบียบ เพื่อการคัดกรองและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) จะต้องมีกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย 3) จะต้องมีการจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) ครูจะได้รับความส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดความชำนาญในวิชาที่สอน 2) จะมีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง 3) มีการจัดครูและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตรงตามวุฒิการศึกษา 4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแผน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) จะต้องมีการจัดหางบประมาณสำรอง 2) มีโครงการพิเศษที่ต้องดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 3) มีแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียนอย่างหลากหลายและทันสมัย 2) มีการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ : อนาคตภาพ, การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**The Scenario the Priyattithamma School in General Education Division in The Next Decade**
Student's Name	:	**Thanakit Ratchatasirakul**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2021**
Advisor	:	**Phramaha Kraiwan Jinadattiyo, Dr.**
Co-Advisor	:	**Dr. Khattiya Duangsamran**

The objective this thesis is to study the future of the administration of the Phrapariyattidhamma schools. General Education Department in the next decade (2014 - 2024) , covering the mission of the Buddhist Scripture School General education department Academic administration In human resource management Budget management General management Including the mission that should be the mission of the Buddhist Scripture School Other general education departments, research methods used in the future study of the administration of the Buddhist Scriptures The general education department in the next decade (2014 - 2024) consists of Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) techniques. Interaction effects between trends, sequel events and drawing the future Because it is a flexible research technique Can anticipate the consequences And the level of mutual interaction of features or The concepts studied cover the dimensions of the research problem.

The results of research were found that:

As for academic administration, it was found that 1) there should be no transfer of learning results because the learning evidence has already appeared in 8 learning groups. 2) There should be a variety of teaching and learning activities. 3) Preparation of courses. Additional should be taken from the emphasis and should not be associated with the social studies, religion because it has been defined in the core curriculum.

Human resource management It was found that the recommendations of experts regarding budget management were as follows: 1) There should be teachers and staff in accordance with educational qualifications in operation. 2) There should be a promotion, honor and honor in the performance. 3) There should be a teacher and staff performance evaluation as planned

Budget management 1) There should be a reserve budget to support projects that have exceeded the budget. 2) There must be a budget allocation plan to be consistent with the teaching and learning activities.

General administration, it was found that 1) modern technology should be used in public relations of various schools and modern 2) Use educational media to benefit 3) There should be research work to develop policies and become a quality organization.

Keywords: The Scenario, Schools Management, Next Decade

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ พระมหาไกรวรรณ์ ชินฺทตฺติโย, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร. ขัตติยา ด้วงสำราญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ พระมหาญัญญคุปต์ สุจิตฺโต (เขตต์สิริวรกุล), ดร. พระมหาสุนทรา วรสาโร (จันทร์โต) , ดร. และ ดร.ชนิดา ทองมณโฑ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง และเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา

ธนกฤต รชตะศิรกุล

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ
กิตติกรรมประกาศ ..... ซ
สารบัญ ..... ฌ
สารบัญตาราง ..... ฎ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 9
1.3 คำถามของการวิจัย 9
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย 10
1.5 ขอบเขตของการวิจัย 10
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 11
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 14
2.2 การบริหารโรงเรียน 16
2.3 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 63
2.4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1-14 80
2.5 การวิจัยอนาคต (Futures Research) 82
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 106
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 116
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 116
3.2 ระเบียบการวิจัย 118
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 119
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 121
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 121
3.6 สรุป 122
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 124
4.1 ตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 124

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญในทศวรรษหน้า 133
4.3 ตอนที่ 3 การยืนยันความความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า 136
4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 144
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 147
5.1 สรุปผลการวิจัย 147
5.2 อภิปรายผล 154
5.3 ข้อเสนอแนะ 161
บรรณานุกรม 163
ภาคผนวก 180
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม 181
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์ 183
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 186
ภาคผนวก ง ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 190
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ioc) 193
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 1 196
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2 200
ภาคผนวก ฌ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ของแบบสอบถาม รอบที่ 2 207
ภาคผนวก ญ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ของแบบสอบถาม รอบที่ 3 210
ประวัติผู้วิจัย 224

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบระหว่าง EDFR, EFR และ DELPHI 95
ตารางที่ 2.2 แสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน..... 98
ตารางที่ 3.1 แสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน..... 118
ตารางที่ 4.1 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ 125
ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล 128
ตารางที่ 4.3 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ 130
ตารางที่ 4.4 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป 132
ตารางที่ 4.5 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า แบบสอบถามรอบที่ 3 จำแนกเป็นรายด้านและข้อ 136

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 10
ภาพที่ 2.1 : โครงสร้างการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบัน..... 68

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้รับกระแสโลกาภิวัฒน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก โดยเปิดรับการไหลบ่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การถ่ายเทสินค้า บริการ ข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากกระแสโลกาภิวัฒน์นี้ ได้สภาพโลกาภิวัฒน์เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลา และพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน สิ่งที่เกิด ณ ที่ใดที่หนึ่งสามารถแผ่อิทธิพลไปสู่ส่วนอื่นของโลกได้รวดเร็ว และกว้างขวาง อุปสรรคที่เคยกั้นขวาง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่าง ๆ ถูกลดทอน ทำให้แต่ละส่วนของโลกเข้าถึงกันได้ง่าย ยิ่งกว่านั้นกระแสโลกาภิวัฒน์ มิได้ส่งผลกระทบเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่ได้ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมและประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และด้านการเมือง สภาพการณ์เช่นนี้ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในอนาคต ซึ่งหากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดี ประเทศไทยจะสามารถป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัฒน์สามารถพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศได้ ในทางตรงข้ามหากประเทศไทยไม่ตระหนัก และไม่ได้ตั้งรับกระแสโลกาภิวัฒน์อย่างเท่าทันจะเกิดปัญหาตามมาอย่างมาก เช่น ปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความรุนแรงทางการเมือง ปัญหาความล้าหลังของประเทศ ฯลฯ และอาจต้องเสียประโยชน์หรือถูกเอาเปรียบจากประเทศอื่นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 1) และต่างเป็นที่ยอมรับว่าในการพัฒนาประเทศนั้น รากฐานสำคัญ คือ พัฒนาด้านการศึกษาให้กับประชาชน การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลง การศึกษาของไทยภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน จึงต้องมีแนวทางการปรับตัวของระบบการศึกษาให้นาพาประเทศก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นคง

วิวัฒนาการการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาช่วยกำหนดทิศทางของชาติ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงมายาวนาน และเช่นเดียวกันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ก็มีผลต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรทางการศึกษาเช่นกัน และในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยิ่งส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาและองค์กรทางการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องมี

ความรู้ความเข้าใจต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง เพราะหากการศึกษาเป็นฐานเข้มแข็งย่อมสามารถนาการพัฒนาที่รุดหน้าและฝ่าวิกฤต ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง แต่อย่างไรก็ตามการจะปรับตัวให้สอดรับกับแนวโน้มอนาคต จำเป็นต้องศึกษาคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการปรับทิศทางพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดรับกับอนาคตที่จะมาถึงการจัดการศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตจึงต้องมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นคนเก่ง คนกล้าและคนดี เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีทักษะหลากหลาย มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีมีความรับผิดชอบ พึ่งตนเองได้ รู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง มีพลังในการคิดการตัดสินใจ และการปรับตัวทั้งด้านการเรียน การดาเนินชีวิต การเลือกอาชีพด้วยความรอบคอบชาญฉลาด สมเหตุสมผล รักการทำงาน เอางานเป็นชีวิตและดำเนินชีวิตใน สังคมสมัยใหม่อย่างมีแบบแผน มีหลักเกณฑ์ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ตลอดจนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพิ่มพูนพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอ จึงจะมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จและสงบสุข ท่ามกลางปัญหาอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยี (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555, หน้า 2-3)

สถาบันการศึกษาทุกแห่งต่างมีเจตนารมณ์ของแต่ละสถาบันเพื่อรองรับการสถานการณ์ของสังคมและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และในสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารการจัดการศึกษานั้นประกอบด้วยการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีคุณธรรมมีความรู้ประพฤติปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยเป็นศาสนทายาทที่ดีต่อพระพุทธศาสนา ดังที่ นิเทศ สนั่นนารีและอินตอง ชัยประโคม (2553, หน้า 1) กล่าวในเรื่องนี้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาคณะสงฆ์ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการเรียนการสอนแก่พระภิกษุและสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะถือว่าเป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาคณะสงฆ์ต้องให้ความใจใส่และมีเข้าใจในการจัดการศาสนศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสนองนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทและเป็นพลเมือง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และ จริยธรรม สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายชีวิตทั้งในระดับตนเอง สังคม ประเทศชาติ พระศาสนาสืบไป ทุกวันนี้สังคมโลกพัฒนาไปมาก และก็สามารถสื่อสารกันได้เร็วมาก การพัฒนาพระสงฆ์เราให้มีคุณภาพนั้น เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จะต้องดูแลและเอาใจใส่ทั้งในระบบการเรียนการสอน ซึ่งในเรื่องนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของ คณะสงฆ์ ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความ

ประสงค์ของคณะสงฆ์ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 เป็นต้นมา ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น และแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขึ้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวนมาก ซึ่งได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การบริหารเป็นกลุ่มโรงเรียน จำนวน 14 กลุ่มโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม (2554, หน้า 20) ได้ให้รายละเอียดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ ดังนี้

ข้อมูลการจัดการศึกษาปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประจำปีการศึกษา 2562

จำนวนโรงเรียน 406 โรง	**จำนวนครูประจำ 2,215 รูป / คน**
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 รูป) จำนวน 328 โรง พระภิกษุ จำนวน 692 รูป	
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป) จำนวน 72 โรง สามเณร จำนวน - รูป	
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 รูป ขึ้นไป) จำนวน 6 โรง คฤหัสถ์ จำนวน 1,523 รูป	
ชาย จำนวน 878 คน หญิง จำนวน 645 คน	
จำนวนนักเรียน 35,967 รูป จำนวนครูพิเศษ 1,733 รูป / คน	
มัธยมศึกษาตอนต้น	
มัธยมศึกษาปีที่ 1 8,539 รูป	พระภิกษุ จำนวน 632 รูป
มัธยมศึกษาปีที่ 2 8,419 รูป	ชาย จำนวน 570 รูป
มัธยมศึกษาปีที่ 3 7,629 รูป	หญิง จำนวน 531 รูป
รวม 24,587 รูป	
ครูสอนภาษาบาลี จำนวน 392 รูป / คน	
รวมครูประจำ, ครูพิเศษและครูสอนภาษาบาลี จำนวน 4,340 รูป / คน	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	**เจ้าหน้าที่ จำนวน 1,072 รูป / คน**
มัธยมศึกษาปีที่ 4 4,319 รูป	**จำนวนห้องเรียน 2,392 ห้อง**
มัธยมศึกษาปีที่ 5 3,788 รูป	มัธยมศึกษาตอนต้น 1,364 ห้อง
มัธยมศึกษาปีที่ 6 3,273 รูป	มัธยมศึกษาตอนปลาย 1,028 ห้อง
รวม 11,380 รูป	(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเหล่านี้สังกัดกองพุทธศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการสถานศึกษาแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยมีพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของคณะสงฆ์เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เจริญยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ถึง 3 รูปแบบ ซึ่ง ได้แก่

(1) การศึกษาในระบบโรงเรียน

(2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ

(3) การศึกษาตามอัธยาศัยโดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูป

การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรู้คู่คุณธรรม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว, 2555, หน้า 113) และในการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม สายสามัญนี้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้ที่มาเรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ เพราะผู้ที่มาเรียนมาจากท้องถิ่น ชนบท เป็นส่วนใหญ่ และมีบางคนที่มีลักษณะด้อยโอกาส นอกจากการจัดการ ศึกษาแต่บาลี หรือพระปริยัติธรรมอย่างเดียว บางคนเรียนจบ บางคนเรียนไม่จบ ก็ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพในทางโลกได้ ดังที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2552, หน้า 26) พบว่า ในสภาพการณ์ปัจจุบันปรากฏว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น ยังไม่มีทิศทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อีกทั้งการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อการสร้าง ศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีแต่เพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญในขณะเดียวกันกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาก็ไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ แก่โรงเรียนในสังกัดให้สามารถสร้าง ศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งก่อนหน้านี้

อำนาจ บัวศิริ (2540, หน้า 65) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสามารถตอบสนองนโยบายของการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และช่วยให้พระภิกษุสามเณรได้รับโอกาสทางการศึกษา ช่วยเอื้ออำนวยประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษา นักธรรม-บาลี และ

เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับวัด เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่รัฐบาลตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ เพื่อให้การศึกษาแก่บุตรของผู้ยากไร้ และด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมุ่งประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง การจัดการศึกษาประเภทนี้เป็นการจัดการแบบให้เปล่า โดยพิจารณาจากวัดที่สามารถระดมความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ได้ และพอจะมีบุคลากรดำเนินการตลอดจนความต้องการด้านการศึกษาของท้องถิ่น โรงเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่เก็บค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ซึ่งมักจะไม่เพียงพอต่อการจัดการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เงินบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาขึ้นอยู่กับบารมีของเจ้าสำนัก ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ปัญหาบุคคลมีประสบการณ์น้อย คือ การเรียนการสอนไม่เพียงพอ เป็นปัญหาหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ทำนองเดียวกันกับ **ศุภาพร และ สมปอง มากแจ้ง (2542, หน้า 88)** พบว่าการศึกษาของคณะสงฆ์แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการ งบประมาณ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และผู้สอนขาดสวัสดิการที่ดี และขาดความมั่นคงในอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นหลักสูตรการศึกษาที่มีอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ผลการวิจัยของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า 3) กล่าวว่า ทางตันทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เฉพาะที่สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนนั้นโดยมากมักไม่ค่อยจะมีปัญหามากนัก เพราะมีความพร้อมหลายประการในการอำนวยการจัดการศึกษา แต่โรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินั้น มีปัญหาเรื่องการดำเนินการเพราะงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างครู ต้องหางบมาเสริม เป็นรายเดือน บางแห่งต้องพึ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์ จึงมีงบประมาณมาดำเนินการต่อไปได้ สภาพการบริหารงานในเชิงวิชาการของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหาร การบรรจุแต่งตั้งครู การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา รวมไปถึงการวางแผนการบริหารจัดการ ยังไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการได้ จำนวนนักเรียนที่ไม่มีความแน่นอน มีการย้ายเข้า ย้ายออกตลอดเวลา จึงเป็นปัญหาทางการบริหารงานและมีผลสะท้อนถึงการที่จะมุ่งพัฒนาและกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาได้

เช่นเดียวกับ **ปัญญา ภู่ภักดี (2549, หน้า 3-4)** ที่พบว่า ปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ด้านบุคลากร พบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติที่เหมาะสม ในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนก็ยังขาดแคลนเป็นจำนวนมากเช่นกัน ด้านอาคารสถานที่ รวมทั้งปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งยังพบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีจำนวนบุคลากรประจำจำนวนไม่มาก ดังนั้นต้องจ้างครูสอนพิเศษซึ่ง

เป็นเพียงแต่จ้างสอนในรายวิชาเป็นการชั่วคราว ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรผู้สอนบ่อยครั้ง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ อุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดแคลน ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร โดยเฉพาะสมุด หนังสือ วัสดุ ครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับนักเรียนยังไม่เพียงพอ กับพระภิกษุสามเณร ที่มาศึกษาซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษายากจนจึงต้องมาบวชเรียนขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาทุก ๆ ด้าน ในด้านการเรียนการสอนนั้นในภาคเช้าจะเรียนธรรม–บาลี ส่วนภาคบ่ายจะเรียนวิชาสามัญ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

สอดคล้องกับ **พระสุริยันต์ พันธ์ในนนท์ (2549, หน้า 34)** ที่พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน พระปริยัติธรรมในปัจจุบัน คือ การขาดความต่อเนื่องในการวัดผลและประเมินผล ทางการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณ และขาดเกณฑ์มาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ **พระมหาชวลิต เพ็ชรภักดี (2549, หน้า 20)** ที่พบว่า การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีสภาพอาคาร เรียนส่วนใหญ่ทรุดโทรมไม่เหมาะแก่การเรียนการ สอน ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดบุคลากรทางการศึกษามีประสบการณ์ รวมไปถึงการขาดแคลนแบบเรียน คู่มือครูที่จะช่วยในการสอน บุคลากรมีการลาออก ทำให้การเรียนการสอนขาดการต่อเนื่อง และในปีต่อมาพระมหาบุญทอง เหลาฉลาด (2550, หน้า บทคัดย่อ) พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 11 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการวางแผนวิชาการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านงานสื่อการเรียนการสอน

นอกจากนี้ **สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2552, หน้า 27- 28)** พบว่า จากการสำรวจข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรจำนวน 1,525 กลุ่มตัวอย่างด้านความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น มีประเด็นที่ต้องมีการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขอย่างเร่งด่วน ได้แก่ระบบการบริหารจัดการยังไม่เข้มแข็ง ผู้บริหารยังไม่ได้เป็นนักจัดการศึกษามืออาชีพ อีกทั้ง ยึดติดกับระบบปัจเจกบุคคล เช่น เจ้าอาวาส ผู้จัดการโรงเรียน เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานยังไม่เป็นระบบมากนักและจะทำให้เกิดช่องว่างในการพัฒนาในระยะยาว บุคลากรยังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่อง ไม่ทั่วถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในวิชาชีพยังมีน้อย ไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีมาตรฐานพอที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ ขาดระบบการประชาสัมพันธ์ ทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ถูกมองว่าเป็นการจัดการศึกษาแก่เด็กที่ขาดโอกาส เด็กที่มีคุณภาพต่ำหรือเด็กที่มีปัญหาทางสังคม ซึ่งประเด็นนี้ มีผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในคุณภาพของศาสนทายาทที่ผลิตขึ้นมา

นอกจากนี้ที่สำคัญยังพบว่า **ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ.2549-2552)** มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ได้รับการประเมินแล้ว 391 แห่ง สรุปผลการประเมิน ดังนี้โรงเรียนที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน 209 แห่ง โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน182 แห่ง มีระดับคุณภาพผลการประเมินภายนอก ดังนี้ ระดับดีมาก 12 แห่ง ระดับดี 248 แห่ง ระดับพอใช้ 125 แห่ง ระดับปรับปรุง 6 แห่ง และในเรื่องเดียวกันนี้

พระธีรพงศ์ ธีรปุญโญ (2553, หน้า 6) พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรยังไม่ทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกัน ด้วยความขาดแคลนทรัพยากรการบริหารในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญหรือเจ้าอาวาสต้องใช้ความสามารถสูงยิ่งในการบริหารจัดการ และต่อมา **นิเทศ สนั่นนารี (2555, หน้าบทคัดย่อ)** พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่อครูอาจารย์มากนัก อาจเกิดจากระบบเดิมที่ว่าเป็นพระอาจารย์แล้วนักเรียนห้ามวิพากษ์วิจารณ์ครูอาจารย์เด็ดขาด ครูใช้อารมณ์กับนักเรียนยังมีปัญหากันเล็กน้อย เพราะบางครั้งครูอาจจะใช้อารมณ์ในการสอนมากกว่าเหตุผล ทำให้นักเรียนไม่พอใจ ภาครัฐยังสนับสนุนคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตแก่โรงเรียนในพระพุทธศาสนาน้อยมาก เช่นเดียวกับ

พระอวยชัย อินศรีเมือง (2557, หน้าบทคัดย่อ) พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีดังต่อไปนี้ด้านผู้เรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพครอบครัวที่มีปัญหาส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหลายอย่าง เป็นต้นว่า ความประพฤติไม่เรียบร้อย เวลาเรียนไม่พอ ติดสารเสพติด ทะเลาะวิวาท จนเป็นเหตุให้ต้องออกกลางคัน ด้านบุคลากร พบว่า ครูที่ทำการสอนประจำเป็นครูที่ทำการสอนตั้งแต่เป็นพระ เมื่อลาสิกขาบทออกไปเป็นฆราวาสก็ทำการสอนมาจนถึงปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู ไม่ผ่านการสอบคัดเลือก ดังนั้นจึงขาดความชำนาญในการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ขาดอุดมการณ์ในการทำงาน มีปัญหาหนี้สินเพราะรายได้ไม่พอเลี้ยงชีพ ยิ่งกว่านั้นโรงเรียนยังขาดการระดมทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานทางวิชาการ เป็นต้นว่า ปราชญ์ชาวบ้านและบุคคลซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารสถานที่ยังขาดการบำรุงรักษา ขาดการเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ชุมชน มุ่งเน้นการสร้างศาสนวัตถุมากกว่าการสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามีการบริหารจัดการในลักษณะแนวดิ่ง จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการ การเรียนการสอน ไม่มีสายงานบังคับบัญชาที่เป็นระบบชัดเจน ขาดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและต่อมา

พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว (2557, หน้า 163-164) พบว่า ยังมีปัญหาอยู่หลายประการในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญ ซึ่งปัญหาที่เด่นชัดที่สุด คือการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญที่ จะต้องยึดหลักตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ระบุไว้ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ทั้ง 4 ประการนี้เป็นงานที่เพิ่มขึ้นมาโดยผู้บริหารจะต้อง มีวิสัยทัศน์ (vision) การปฏิบัติ (mission) ไปสู่ การบริหารบุคลากรที่มีมากขึ้นทั้งฝ่ายบรรพชิต และฝ่าย คฤหัสถ์ หลักสูตรที่จะต้องบูรณาการให้สอดคล้องกัน อีกประการหนึ่งคืองบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกระทรวงศึกษาธิการ และจากศรัทธาของประชาชนอาจจะไม่เพียงพอกับสถานการณ์ใหม่ที่เปลี่ยนไป และการบริหารงานทั่วไปที่มีข้อ ปีกย่อยมากมายจำเป็นต้องปรับปรุงบทบาทให้สอดคล้องกับหลักสูตรสามัญศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ ท้าทายผู้บริหาร คณะทำงานที่จะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และยอมรับในการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อได้ดำเนินการเต็มรูปเต็มกรอบแล้ว โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็จะ กลายเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับ

พระมหาธีรเพชร ธีรเวท (2558, หน้า 21) พบว่า สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ใน ปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวง กว้าง ความไม่ชัดเจนในของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของ ระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความ ชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนและสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนั้นยังพบว่าการสร้างพันธะสัญญาการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนักจะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและในปีเดียวกันนี้

พระมหาสมบัติ ธนปณฺโณ (ฉลอง) ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2558, หน้า ก-ข.) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาของ ด้านวิชาการพบว่า บริหารจัดการโดยเน้นวิชาหลักในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ และเสริมวิชาพระพุทธศาสนา ในกลุ่มที่ 4 คือ สังคมศาสนาและวัฒนธรรม บางโรงเรียนมีวิชามากกว่าที่นักเรียนจะรับไหว ครูมีความรู้และทักษะในการสอนไม่เพียงพอ ด้านงบประมาณ โรงเรียนต้องวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

งบประมาณไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับสำนักงานพระพุทธศาสนาจะจัดให้ ด้านบุคลากรพบว่า ครูไม่ตรงสายงาน ครูมีการเปลี่ยนแปลง เข้าออกบ่อย ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทาง กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน งานทะเบียนไม่เป็นระบบเพราะขาดบุคลากร ด้านงานทั่วไปพบว่า ไม่มีงบประมาณในการขยายอาคารและสิ่งก่อสร้างเพื่อรองรับจำนวนนักเรียน ต้องใช้พื้นที่วัดที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพปัญหาปัจจุบันคือขาดงบประมาณและการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยมีการศึกษาครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคนิคการทำนายหลายเทคนิค ได้แก่ เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)การใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) การสร้างวงล้ออนาคต การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง และการสร้างอนาคตภาพ (Scenario Development) เพื่อนำมาใช้ร่วมกัน ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบาย มาตรการ ทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ครูผู้สอน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นไปได้ ภายใต้บริบทของสังคมไทย เพื่อบรรลุเป้าหมายของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นไปอย่างมีความเชื่อมั่นในทิศทาง และอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

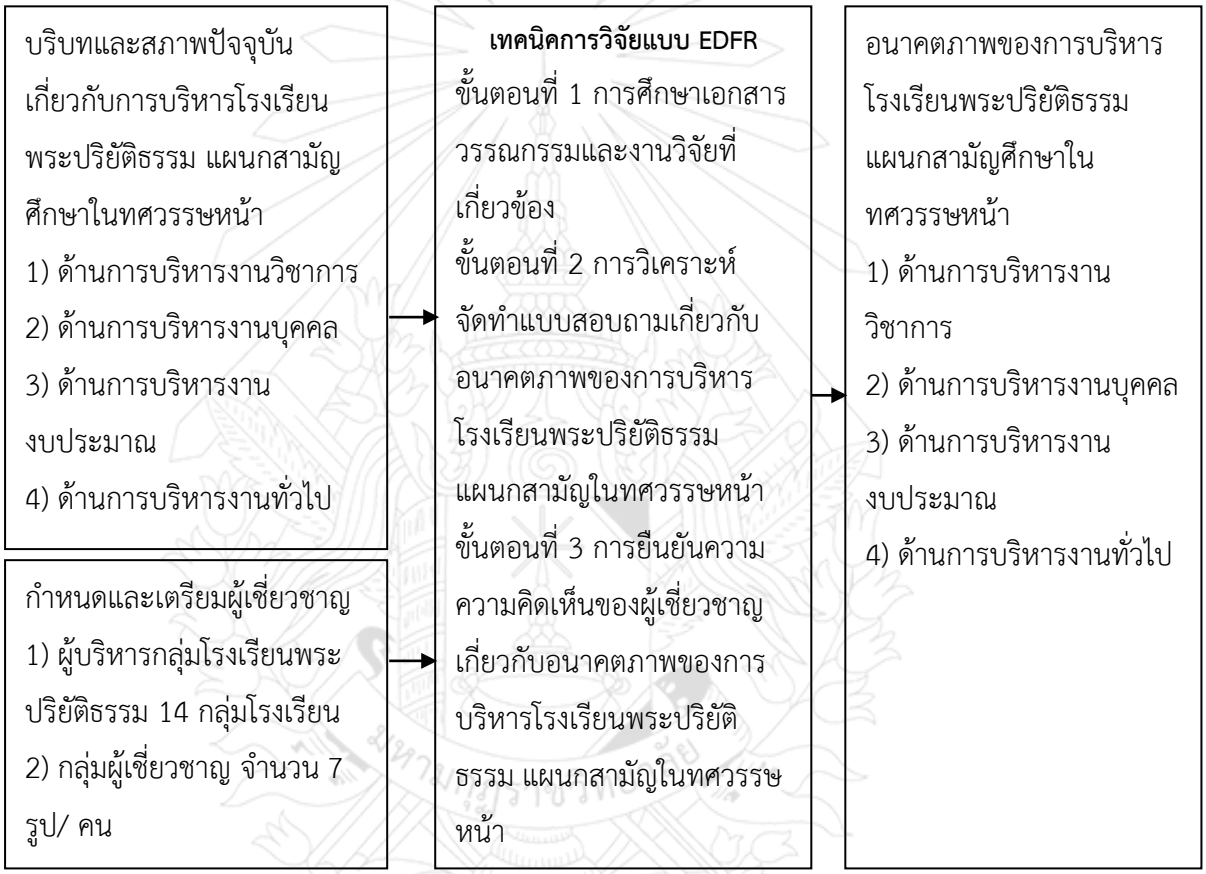
เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.3 คำถามของการวิจัย

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้าของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย“อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในภารกิจ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อันได้แก่ กลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรง

คือผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้ง 14 กลุ่มโรงเรียนและโดยอ้อมคือผู้บริหารและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา

1.5.2 ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา โดยศึกษาเฉพาะการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในภารกิจ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) การสร้างวงล้ออนาคตผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง และการเขียนอนาคตภาพ เนื่องจากเป็นเทคนิคการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น สามารถคาดการณ์ไปถึงผลที่ตามมา และระดับการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของคุณลักษณะหรือ มโนทัศน์ที่ศึกษาครอบคลุมมิติของปัญหาการวิจัย

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 1 – กลุ่มที่ 14 โดยรวมถึงกลุ่มจีนนิกายและอนัมนิกาย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

อนาคตภาพ หมายถึง การสร้างเรื่องราวหรือคำอธิบายของแนวโน้มความเป็นไปได้ในอนาคตจากความเป็นจริงในปัจจุบัน หรือภาพอนาคตของเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง การศึกษาองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะสั้น ระยะยาว

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า หมายถึง ภาพที่แสดงสาระเกี่ยวกับลักษณะของอนาคตของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2567) ตามภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ใช้เป็นแนวทางเริ่มต้นในการศึกษาดังนี้ คือ ภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่จัดตั้งขึ้นที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอน ปลาย ในกลุ่ม 1- กลุ่ม 14 ซึ่งวัดจัดตั้งขึ้นในที่วัด หรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรพระปริยัติธรรมตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 และระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 ที่จัดขึ้นให้ พระภิกษุ สามเณร นักศาสนทายาทได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนควบคู่กันระหว่างแผนกโลกคือวิชาสายสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการเรียนการสอนแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 โดยจำแนกงานออกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. งานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2. งานบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการ เกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. งานบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการทางการเงินของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชีการบริหาร พัสดุและสินทรัพย์ โดยต้องอาศัยความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

4. งานบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และสถาบันการศึกษาอื่นตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั้งภายในและภายนอกสามารถนำเอาผลการวิจัยนาไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดทิศทางของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไปอย่างถูกต้อง ถูกทิศทาง และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. ผลที่ได้จากการวิจัย จะสร้างประเด็นใหม่ที่น่าสนใจ หรือน่าท้าทายเพื่อการวิจัยต่อยอดหรือการวิจัยสืบเนื่องต่อไปในอนาคตให้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้อีกอย่างแพร่หลายต่อไป

3. ผลที่ได้จากการวิจัย สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้ สามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดแผนงานและรูปแบบในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา หนังสือ เอกสาร ข้อมูลในระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต (Internet) เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2 การบริหารโรงเรียน

2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

2.2.2 การบริหารงานบุคคล

2.2.3 การบริหารงบประมาณ

2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2.3 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

2.4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1-14

2.5 การวิจัยอนาคต (Futures Research)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่สองคำคือ การบริหาร(Administration)และการจัดการ (Management)การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน รวมถึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารในหน่วยงานทางราชการว่า ผู้บริหาร ในขณะที่ผู้บริหารบริษัท ห้างร้าน เรียกใช้ตำแหน่งเป็นผู้จัดการ เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษา หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษาเรียกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน ที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2551, หน้า 61) ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัย หน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เฮอร์เบิรท เอ ไซม่อน (Herbert A. Simon, 1960, pp 180-181) กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

เฮอร์เซย์ และบลังชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 5) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานโดยบุคคลอื่น หรือกลุ่มคนหรือโดยทรัพยากรอื่น เพื่อให้งานขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกันดำเนินภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ เงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ วิธีการปฏิบัติงานและคุณธรรมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเจริญมั่นคงกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

2.1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ศรีพร แก้วโขง (2554, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนในสังคมร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม บุคลิกภาพ พฤติกรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เมธี ปิลันธนานนท์ (2549, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นการบริการทางสังคมอย่างหนึ่งที่รัฐจะต้องจัดให้กับประชาชน ซึ่งดำเนินชีวิตอยู่ภายใต้ระบบการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อความเป็นระเบียบภายใต้กฎเกณฑ์และกฎหมายที่จัดให้มีขึ้นในสังคม การศึกษาเป็นสิ่ง

หนึ่งที่สังคมจำเป็นต้องได้รับ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้า และพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ การศึกษา หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบต่อการศึกษา คือผู้ให้การศึกษา ผู้ได้รับการศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงเรียน ครู หลักสูตร นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความสะดวกและเรียบร้อย มีผลในการพัฒนา เด็ก เยาวชน ให้มีความเจริญงอกงามเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นภาวะหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุผล

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายไว้คล้าย ๆ กัน ดังนี้

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกทางในตัวบุคคล

จากความหมายของ “การศึกษา” ดังกล่าวนี้ **วัชรพล สุดสายเนตร (2556, หน้า 10)** สรุปว่า “การศึกษา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีในสังคม” เมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

สามารถสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนบริหารงานและการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่ดีมีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข

2.2 การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการและภาระงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะนำโรงเรียนนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ โดยทั้งนี้เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้หลากหลายดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 153) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศสำคัญยิ่ง เนื่องมาจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมาก เพื่อใช้ในการพัฒนาคน หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไป ย่อมมีประสิทธิภาพต่ำซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศ ย่อมจะล่าช้าตามไปด้วย

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2552, หน้า 88) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียน ควรจะต้องประกอบด้วย 5 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานธุรการ 3) งานบริหารบุคคล 4) งานกิจการนักเรียน และ 5) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ภารกิจการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา มีขอบข่ายภารกิจงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบดูแลจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผลประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพ มีความประพฤติและมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงภารกิจการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน

การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ทั้งครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนงาน สั่งการ มอบหมายงาน ประสานงาน ติดตามงาน และแก้ไขปัญหางานถึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ จะต้องมีการจัดโครงสร้างงาน แบ่งสายงานการบังคับบัญชา ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน เพราะภารกิจงานโรงเรียนมีมากมายหลายด้านมิใช่การเรียนการสอนอย่างเดียว งานอาคารสถานที่ งานการเงินงบประมาณ งานกิจการนักเรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาไร้พรมแดน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนใหม่ ๆ ให้แก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาให้เหมาะสม ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้นผู้วิจัย ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนดังต่อไปนี้

2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของการศึกษา เช่น การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โครงการ สอน การจัดตารางสอน การนิเทศการสอน สื่อการสอน และการประเมินผลการเรียน เป็นต้น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบริหารการศึกษาก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้น การบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้

หลักการในการบริหารงานด้านนี้ อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการมักนิยมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางงานวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง

2.2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานหลักและเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาระดับใดก็ตาม ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องให้ความเอาใจใส่มากกว่างานอื่น ๆ ดังที่ **รุ่งรัชดาพร เวหชาติ (2551, หน้า 28 - 29)** กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น

2) เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินภายนอกจากหน่วยงานภายนอก

3) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

กมล ภู่ประเสริฐ (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาหมายถึง การบริหารที่ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 2) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550, หน้า 82) ให้ความหมายของงานวิชาการ ก็คือ การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทางการเรียนการสอนทั้งหมดของโรงเรียน

เซอร์จิโอแวนนีและคณะ (Sergiovanni et al, 1980, p.267) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามลักสูตร การจัดทำโครงการต่าง ๆ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ลีและแวนฮอร์น (Lee and Vanhorn ,1983,p. 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการว่า เป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบันการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน หรือการดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่และภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2.2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจาก คุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้น คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2546, หน้า 17) ให้ข้อคิดว่างานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็น กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วยการศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการ

สอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดผลประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วย การดำเนินงาน เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายทางด้านวิชาการ การจัดทำมาตรฐานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนาสื่อต้นแบบ การเผยแพร่กิจกรรมการศึกษา และพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การนิเทศ ติดตามผล การวัดและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สมิท และคนอื่น ๆ (Smith and others, 1971, p.170) ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารการศึกษาต้องรับผิดชอบ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับการบริหารโรงเรียน ดังนี้ งานบริหารวิชาการ ร้อยละ 40 งานในหน้าที่ทั่วไป ร้อยละ 5 งานบริหารบุคลากรที่เป็นผู้สอนและ ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน ร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน ร้อยละ 5 งานบริหารงานอาคารสถานที่ ร้อยละ 5 งานบริหารกิจกรรมนักเรียน ร้อยละ 20 งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5

กรมวิชาการ (2546, หน้า 8-9) ได้เสนอแนวทางพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาว่าจะต้องหลอมรวม ไปสู่คุณภาพที่แสดงออกเป็นสมรรถนะของผู้เรียน 3 ประการ คือ 1) ผู้เรียนต้องสามารถคิดอย่างรอบคอบ นำข้อมูลมาคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณสูง 2) ผู้เรียนต้องสามารถวางแผนได้ดีมีแผนหลัก แผนรองเพื่อสร้างทางเลือกและเลือก ทางเลือกที่ดีได้ 3) ผู้เรียนต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์โลก โดยเสนอวิธีการที่จะก่อให้เกิดคุณภาพ โดยการจัดให้มีระบบข้อมูล ท้องถิ่น การบริหารลักสูตร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครู การให้ชุมชนเป็นฐานสนับสนุน และการระดมความร่วมมือจากชุมชน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549: 17-19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) ทำให้ผู้บริหารตระหนักเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา เพราะความสำเร็จของ สถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ทำให้ผู้บริหารและครูวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ทำให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียน และ 4) ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาผู้ปกครอง ชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

2.2.1.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

ทัศนีย์ วงศ์ยืน. (2547, หน้า 17-19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีอิสระคล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมาย คือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.2.1.4 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2549,หน้า 5) ได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2549 เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดการโรงเรียน และเป็นพื้นฐานในการปรับมาตรฐานโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยกล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ มีดังนี้

1) การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจัดทำระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการ

2) การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการจัดกลุ่มการเรียนการจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนแทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

3) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา การจัดหา บำรุงรักษา ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน

4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การพัฒนาครูด้านวิชาการ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ได้แก่ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน

6) การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ได้แก่ การประเมินผลการจัดการทางวิชาการ และการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2549, หน้า 9-10) ได้สรุปงานวิชาการในโรงเรียนประกอบด้วย 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การบริการวิชาการ 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การจัดระบบงานวิชาการ 6) การนิเทศงานวิชาการ 7) การวัดและประเมินผล และ 8) การพัฒนางานวิชาการ

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2552, หน้า 90) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารงานวิชาการว่ามีขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการเรียนการสอน (การจัดทำหลักสูตร)

2. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทำโครงการสอน การทำปฏิทินการศึกษา ทำแผนการสอน จัดตารางสอน บันทึกการสอน จัดครูเข้าสอน จัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

3. การดำเนินการตามแผน ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา ควบคุม กำกับติดตามนิเทศ ให้ครูสอนตามแผนหรือคู่มือครู

4. การประเมินผล ได้แก่การประเมินผลการเรียนของนักเรียน ประเมินผลโครงการเรียนการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม (2549, หน้า 49) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารงานวิชาการว่าประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร และการจัดระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) การวิจัยในชั้นเรียน

3) การสอนซ่อมเสริม

4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5) การนิเทศภายในสถานศึกษา

6) การประกันคุณภาพการศึกษา

นรินทร์ ภาระศรี (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึงภารกิจงานวิชาการว่าประกอบด้วยงานดังนี้ 1) หลักสูตร 2) การจัดแผนการสอน 3) การจัดตารางเรียน 4) การจัดครูเข้าสอน 5) การจัดกลุ่มการเรียน 6) การจัดสอนซ่อมเสริม และ 7) การประเมินผลการเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 17-20) ได้แบ่งภารกิจหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอน ในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2549, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานดังต่อไปนี้

1) การเรียนการสอน ได้แก่งานหลักสูตรและแบบเรียน สื่อการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดอาคารสถานที่ อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพยาบาล สนามหญ้า สถานที่พักผ่อน สนามกีฬา ห้องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งแผนงานโครงการที่จะทำให้ครูมีความรู้ความสามารถทักษะทางวิชาการมากขึ้น

3) การส่งเสริมลักษณะที่ดีของผู้เรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและประสานงานกับเจ้าหน้าที่อนามัย แพทย์ พยาบาล ส่งเสริมให้ทุกคนรักษาความสะอาด สุขอนามัยการส่งเสริมการกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

4) การนิเทศการศึกษาและการตรวจเยี่ยม ต้องมีการวางโครงการนิเทศการศึกษาที่แน่นอน มีแผนปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง

5) การสนับสนุนงานวิชาการ เป็นงานที่ให้การสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหลาย โดยเฉพาะโรงเรียนได้มีโอกาสบริหารงานวิชาการได้ครบถ้วน ลึกซึ้ง ถูกต้องและตรงเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2549, หน้า13-18) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การ

วัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

โดยสรุป ภารกิจการบริหารงานด้านวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอนรายละเอียดวิชาที่จะเปิดสอน การรับสมัครและคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน

2. งานจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำปฏิทินการศึกษาการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน ครูประจำชั้น การจัดแบบเรียน การฝึกสอน นิเทศการฝึกสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียน และผู้สอน

3. การบริการทางวิชาการ ได้แก่ งานจัดระเบียนประวัตินักเรียน ระเบียนผลสอบนักเรียนและการประกาศผลสอบ งานจัดการรับสมัครนักเรียน งานลงทะเบียนเรียน งานสื่อการเรียนการสอนงานห้องสมุด

4. งานวัดและประเมินผล ได้แก่ การจัดสอบคัดเลือกนักเรียน งานจัดสอบประจำภาคเรียนงานวิเคราะห์เครื่องมือในการประเมินผล งานติดตามประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนและอาจารย์ผู้สอน (นิเทศการสอน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 3-17) ให้กรอบแนวภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้ สำหรับด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกันคือ 1) การ

พัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุป ได้ว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการมีขั้นตอนและกิจกรรม 17 ด้าน ที่ครอบคลุมงานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายของหลักสูตร

2.2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

สิริจิต หอจันทึก (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ได้มีการปฏิบัติงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้การวางแผน การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษาการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการสอน สื่อการเรียนการสอน และงานห้องสมุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นกิจกรรมที่ปฏิบัติ คือศึกษาหลักสูตรแกนกลางเพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน วางแผนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผลจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา กระตุ้นผู้เรียนเห็นประโยชน์ของการใช้ห้องสมุด สำหรับส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติคือการนำเทคโนโลยี มาช่วยในการวัดและประเมินผลให้ครูมีส่วนร่วม ประเมินผลการนิเทศ สำรวจความต้องการของ ผู้เรียน เพื่อนำมาทำเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บันทึกผลการใช้สื่อการเรียนการสอนและเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน

ยอดชาย คำชาย (2550, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน หนองบัวพิทยาคม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ด้านการใช้หลักสูตร มีคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรของโรงเรียน มีหลักสูตรของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีเอกสารคู่มือหลักสูตรให้ครูศึกษา ค้นคว้า มีการวิเคราะห์หลักสูตรทุกปีการศึกษา ให้ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร ทุกปีการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สอน มีโครงการสอนที่เหมาะสมกับระยะเวลา ที่เรียนในแต่ละภาคเรียน มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี

สมุดบันทึกการสอน มีการวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการแจ้งผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อน ทำการสอน จัดเนื้อหาเหมาะสมกับความพร้อมและความต้องการของผู้เรียน จัดหาสื่อในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนมีการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน และเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน ที่มีความสามารถพิเศษและมีความเป็นเลิศทางปัญญา ในส่วนของการนิเทศภายในพบว่า มีการจัดเอกสารให้ครูได้ค้นคว้าเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จรรยา ประพิณพงศา (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวชิรวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติ ในเรื่องกำหนดวิธีให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและการวางแผนโครงการ ด้านการเรียนการสอน ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในเรื่องส่งเสริมและสนับสนุน ให้ทุกระดับชั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเพื่อความสะดวกในการสอนแทนกัน ด้านสื่อการสอน พบว่ามีการปฏิบัติในเรื่องสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนำสื่อการเรียน การสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดทำเป็นสื่อการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผลตามระเบียบการวัดของกระทรวงศึกษาธิการ ด้าน การนิเทศการสอน จัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ช่วยเหลือกัน แบบกัลยาณมิตร ด้านงานห้องสมุด พบว่า มีการจัดบุคลากรที่มีความรู้ด้านบรรณารักษ์มาประจำที่ห้องสมุดเพื่อบริการและปรับปรุงห้องสมุดให้ได้มาตรฐาน

สิริจิต หอจันทึก (2550, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการด้านวัดและประเมินผล ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ได้กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการวัดและประเมินผล นำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร

ภัครภรณ์ มานิตย์ (2550, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้ในการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาลดอกเงิน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกคนได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และจุดประสงค์การใช้แหล่งเรียนรู้ โดยบูรณาการเข้ากับบทเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูส่วนมากได้เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้กับนักเรียน หรือนำนักเรียนออกไปเรียนรู้กับวิทยากรที่เป็นครูภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน เนื่องด้วยบุคคลที่มาเป็นวิทยากรนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านทำให้นักเรียน

สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้รับประสบการณ์ตรงและนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันของตนเอง

นิยดา กรโกวิท (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่ พบว่า ในด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร งานที่ได้ปฏิบัติคือ การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรในด้านเนื้อหาและเวลาเรียนสร้างความตระหนักโดยการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำมาปรับแผนจัดการเรียนรู้ ให้ความรู้แก่ครูในการพัฒนาหลักสูตร ศึกษาหลักสูตรแกนกลาง จัดเอกสารและคู่มือให้ครูศึกษาค้นคว้าสำหรับปัญหาที่พบคือ หลักสูตรบางกลุ่มสาระยังไม่ครอบคลุมเนื้อหา ขอบเขตของเนื้อหากว้างเกินไป ครูขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และหลักสูตรไม่มีความสอดคล้องกัน ส่วนข้อเสนอแนะพบว่า ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรให้ความรู้แก่ครู หรือส่งบุคลากรไปอบรมแล้วนำมาขยายผลสู่ครูต่อไป ควรมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายให้แต่ละกลุ่มสาระเพื่อสร้างสื่อการเรียนการสอน และครูควรสร้างสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการวัดและประเมินผล

มธุรสณี กวางทอง (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารได้วางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร และประชุมคณะครูเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ส่วนปัญหาที่พบมีเพียงส่วนน้อย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร การใช้หลักสูตรไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ทำให้การใช้หลักสูตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร และหลักสูตรบางหัวข้อไม่สอดคล้องกับการเรียน สำหรับข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารและครูควรมีการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการนำหลักสูตรมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในทุกด้าน ส่วนในด้านการประเมินผล ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผลการเรียนการสอน กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และกำหนดแนวทาง การประเมินผลให้เป็นแนวทางเดียวกันอีกทั้ง

ปราโมทย์ ธิศรี (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนชนเผ่า ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวาง อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การดำเนินงานในด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อการสอนธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อการสอน ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อใช้ประกอบการสอน ในส่วนของปัญหาพบว่า ขาดแคลนงบประมาณใน ครูขาดความรู้ทักษะในการผลิตสื่อและนวัตกรรม มีสื่อและนวัตกรรมน้อยไม่เพียงพอไม่เหมาะสมกับสภาพและความสนใจของนักเรียน ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน กำหนดนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน และ

จัดหาเอกสาร ตำราวารสารและงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีการใช้การประเมินผลตามสภาพจริงพัฒนาการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก แจ้งผลการประเมินให้นักเรียนทราบ ประเมินผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้จุดประสงค์การเรียนรู้เป็นกรอบการประเมินผลและให้นักเรียนแสดงความสามารถตามความถนัด มีเกณฑ์ที่ชัดเจน ในด้านการแนะแนว พบว่า มีการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนว สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกคน ร่วมมือกับผู้ปกครองป้องกันปัญหาความประพฤติ ร่วมมือกับนักเรียนในการแก้ปัญหาและใช้การแนะแนวปรับปรุงการเรียน

เบญจวรรณ ระตา (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนโป่งสา จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ได้มีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ อีกทั้งกำหนดครูผู้รับผิดชอบด้านแหล่งเรียนรู้ส่วนที่ไม่มีการจัดการคือ จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนวิทยากรท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอุดหนุนด้านงบประมาณ สำหรับปัญหาในการจัดการแหล่งเรียนรู้ คือ ขาดงบประมาณในการจัดแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและชุมชนไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชน

สุทธิพร วรรณสิทธิ์ (2551, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาการสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ในด้านหลักสูตร มีการกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแต่ละรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงมีการแต่งตั้งบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาที่พบมีเพียงเล็กน้อยคือไม่มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อปรับปรุงพัฒนา และไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการสนับสนุนครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี ปัญหาที่พบเล็กน้อย คือ ครูมีภาระงานอื่นมากเกินไปทำให้ครูจัดการเรียนการสอนด้อยประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีกิจกรรมเสริมมากเกินไปส่งผลให้เวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ และ ในด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์พบว่ามีการส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาเป็นสื่อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ส่วนปัญหาที่พบเพียงเล็กน้อย คือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ) (2556, หน้า 56) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้าน การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การ

พัฒนากระบวนการ เรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ ศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการ ศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายใน 10) การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความ ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ และ 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ

จากวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่างานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะว่างานวิชาการเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพของโรงเรียน จากทรรศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของงานวิชาการ พอสรุปได้ว่า งานวิชาการเปรียบเหมือนหัวใจหลักของการบริหารจัดการศึกษา ในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานวิชาการเป็นงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

2.2.2 การบริหารงานบุคคล

2.2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่ มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร4 ประการ คือ 1) บุคลากร (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) 4) การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณ และคุณภาพ ในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการ บริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ราบรื่นไม่มี ปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการการดำเนินงานกิจการในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไปจนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีและผู้นำประเทศ การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลไว้ต่างกันดังนี้

2.2.2.2 ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการตามภารกิจของการจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารบุคคลเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในสถานศึกษาแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านี้ โดยต้องมีการดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์การจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษามากยิ่งขึ้น ดังที่มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

สมคิด บางโม (2549, หน้า 126) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคลากร คือการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ การบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าไปปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการ ทั้งปริมาณ และคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

พยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งในใจการพัฒนา การธำรงรักษาให้สมาชิก ที่

ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการสรรหา การให้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธงชัย สันติวงศ์ (2551, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะทำให้สำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ไนโกร (Nigro, 1973, p. 37) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรหาคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและการบริการจากบุคคลเหล่านั้น มากที่สุดโดยมีทั้งปริมาณและคุณภาพ

บีช (Beach, 1970, p. 54) ให้ความหมายของการบริหารงานไว้ว่า คือการวางนโยบาย การกำหนดแผนการเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดปัจจัยตอบแทนต่าง ๆ การจัดอัตรากำลัง การ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์และ บรรยากาศที่ดีในการทำงานในองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2.2.2.3 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคลากรในองค์การใดก็ตามจะต้องดำเนินการตามหลักการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้บุคลากรให้เป็น ประโยชน์มากที่สุด ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอวัตถุประสงค์ของการ บริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

สมเกียรติ พ่วงรอด (2550, หน้า 5) ได้เสนอวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรไว้ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและมองในลักษณะที่เป็นภาพรวมทั้งระบบดังนี้ 1) เพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพ ควรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับงาน มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ 2) เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ความต่อเนื่องของการบำรุงรักษา การให้ขวัญและกำลังใจในขณะทำงาน การฝึกฝน สร้างความชำนาญ และการประเมินผลติดตาม ผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และ3) เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพบุคคลที่มีศักยภาพสูง มีการกระตุ้นบุคลากรเพื่อให้ คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

พยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 8) ได้กล่าวว่า งานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญมากมายโดยเฉพาะการทำหน้าที่และการธำรงรักษาให้บุคคล อยู่ร่วมงานกับองค์การ จึงได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลดังนี้ 1) สังคม เพื่อตอบสนองสมาชิกและพัฒนาสังคมให้สงบสุข เพราะมีการสรรหา บุคคลที่มีความเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2) องค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องโดยมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) บุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคคลตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงระดับสูง เริ่มจากการรับบุคคลเข้ามาทำงาน การให้ผลประโยชน์การ ฝึกอบรมและพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

ดนัย เทียนพุฒ (2553, หน้า 16) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

1. ด้านสังคม
   1.1 เป็นพลเมืองดีของสังคมโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมาย
   1.2 คืนประโยชน์ให้กับสังคม
   1.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหาร
2. ด้านสายงาน
   2.1 การสนองตอบผู้บริหารในการดูแลคน
   2.2 การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
   2.3 การประเมินผลการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
   2.4 การประเมินผลงานเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนและประโยชน์
3. ด้านบุคลากร
   3.1 การฝึกอบรมและการพัฒนา
   3.2 การจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ
   3.3 การประเมินผลงาน
   3.4 การจัดสรรตำแหน่ง

เดวิส และคณะ (Davis and Other, 1989 ,pp. 127-129) ได้เสนอวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ประการ และได้ให้ความสำคัญของวัตถุประสงค์ด้านหน้าที่มีรายละเอียดดังนี้

1) วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการ เช่น สังคมอาจตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2) วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวมันเอง แต่เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่ช่วยองค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าเป็นหน่วยงานที่รับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

3) วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

4) วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล เช่น ได้รับการบำรุงรักษาธำรงไว้และได้รับการจูงใจ

จากวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของ การบริหารงานบุคคล ก็คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถและความต้องการ การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการ ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.2.4 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2550, หน้า 32) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1) มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพ ในที่ทำงาน

2) แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างก่อให้เกิดผลดีและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกัน อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวางตัวและมีการเตรียมการ ที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

3) ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัย อย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4) มีความเป็นกันเองกับพนักงาน ถึงแม้ว่าจะ มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของทัศนคติทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรมและทางจรรยามารยาทของแต่ละคน ดังนั้น ความเป็นกันเอง ในการสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่ง

5) จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6) ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน อย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงาน เราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้น มีผลงาน เพราะเขาไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ จะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็น ใช้คนให้ถูกกับงานเท่านั้น การคาดคะเนความสามารถของคนผิด การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำไปรังแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 8) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้ 1) ช่วยพัฒนาองค์การ การได้บุคคลที่มีความเหมาะสมมาทำงานในองค์การ ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานต่าง ๆ 2) ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ 3) สร้างความมั่นคงต่อสังคมและประเทศชาติ เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาภัสสรี ไชยคุนา (2550, หน้า 2 –3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ 1) บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดใน การบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ 2) บุคลากรในองค์การเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน ดังนี้ถ้าสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและเวลาอันเป็นการช่วยลดต้นทุน ในการผลิตลงไปด้วย 3) บุคลากรเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้นถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพบุคคลเหล่านี้ก็สมารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิผล

วรนารถ แสงมณี (2550, หน้า 6 –12) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ไว้ ดังนี้ 1) มีการแข่งขันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียว เขาอาจโยกย้ายไปทำงานในที่ใด ๆ หรือทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจของเขา เพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับพนักงานด้วย

ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับในความสำคัญของคน การประสบความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ 2) เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนด เกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดและเงินทดแทนต่าง ๆ 3) ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี ระบบการบริหารในสมัยใหม่นี้มีลักษณะที่ แตกต่างไปจากระบบเก่าอย่างมาก เช่น มีการแบ่งงานทำหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาคนซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การ รวมทั้งจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ผลงาน มากที่สุดและมี คุณภาพตามที่องค์การต้องการมากที่สุดด้วย จากความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

ประชารัตน์ โนนทนวงษ์ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือ ผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจหย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2551, หน้า 18–19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ดังนี้ 1) เนื่องจากสภาพองค์การทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ สังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป 2) เพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน 3) เพื่อให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ นอกจากนี้ธงชัย สันติวงษ์ (2551, หน้า 10-12) กล่าวว่า โดยข้อเท็จจริงที่ทราบโดยทั่วไปนั้นคือ การแสดงออกหรือการกระทำใด ๆ ของแต่ละคนและรูปแบบของการปฏิบัติ ที่จะเป็นไปในทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อสมมุติฐาน หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน (Basic assumption) ของผู้บริหารแต่ละคนเสมอฉันใดก็ฉันนั้น ในทำนองเดียวกันกับเรื่องการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การปฏิบัติในเรื่องนี้ของผู้บริหารแต่ละคนจะเป็นไปอย่างไร ในแนวทางใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของเขาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนด้วย

ความเชื่อหรือข้อสมมุติฐานพื้นฐานเหล่านี้เช่น ความนึกคิดที่ว่า ไว้ใจได้ไหม เอาการเอางานดีหรือไม่ หัวดีหรือฉลาดหรือไม่ นิสัยชอบประพฤติเช่นนั้นเพราะอะไร ควรต้องกำกับหรือควบคุม

อย่างไร เหล่านี้ล้วนแต่ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบ ของปรัชญาของการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งการปฏิบัติใด ๆ ของผู้บริหารเหล่านั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับคน ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างการให้การอบรมหรือ รูปแบบของการปกครอง ต่างก็เป็นไปโดยมีรากฐานมาจากปรัชญาดังกล่าวของผู้บริหารทั้งสิ้นปรัชญาของการบริหารงานบุคคลผู้บริหารแต่ละคนที่มีอยู่นั้นจะเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ หลายประการคือ

1. ประสบการณ์การศึกษา และพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นได้เคยมีความประทับใจ ความเข้าใจ และมีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับคนมาอย่างไรเหล่านี้ล้วนเป็นความเชื่อที่พัฒนา และสร้างสมขึ้นมาภายใน

2. ปรัชญาของฝ่ายบริหารระดับสูง กล่าวคือ หากได้เคยผ่านการทำงานมาในองค์การณ์หรือหน่วยงานแบบไหนก็ตาม แต่ละคนก็มักจะได้เคยมีโอกาส ได้รับถ่ายทอด ได้รู้เห็น รับฟังและเคยถูกปฏิบัติมาด้วยตนเอง ซึ่งก็ย่อมจะกายเป็นความเชื่อได้เช่นกัน

3. ของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมรูปแบบการใช้ชีวิด การเปลี่ยนแปลงในกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานหรือแม้แต่ความก้าวหน้าในการศึกษา ล้วนแต่มีผลในทางอ้อมที่ทำให้ปรัชญาการบริหารงานบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ความเชื่อว่าคนยุคนี้หรือเยาวชนยุคใหม่ไม่เหมือนกับแต่ก่อน ทำให้ต้องเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติหลาย ๆ อย่างนั้นดูจะเป็นความจริงที่ผู้บริหารทุกคนตระหนักและพิจารณาอยู่ตลอดเวลา

4. ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคน ที่สำคัญที่สุดที่ปรัชญาการบริหารบุคคลจะโน้มเอียงไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารนั้น ๆ จะถือข้อสมมุติฐานพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับคนแบบใดระหว่าง 2 แบบที่มี Theory x ที่เชื่อว่า ธาตุแท้ของคนนั้นเป็นคนเร็ว หรือเชื่อในอีกทางหนึ่งที่ตรงข้ามหน้ามือเป็นหลังมือ Theory y ที่เชื่อว่า คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐที่ธาตุแท้ในส่วนลึกเป็นคนดีด้วยกันทุกคน

อรุณรักษ์ สุขบุญ (2552, หน้า 1) ที่กล่าวว่า โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษาเนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ

ประทวน บุญรักษา (2552, หน้า 37) ให้แนวคิดว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหาร ในด้านที่เกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ เพื่อรักษากำลังแรงงาน บำรุงส่งเสริมสมรรถภาพ และกำลังใจปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และ มีกระบวนการในการ

บริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคนและกำหนดเงิน เดือน การแสวงหา การบำรุงรักษา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลและการให้พ้นจาก งานตลอดจนการจัดสวัสดิการ ดังนั้น การบริหาร งานบุคคล จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่จะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติให้ได้ เนื่องจากบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเข้าใจในการจัดการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ตั้งแต่การรับเข้ามาทำงาน สนับสนุนให้ทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจรวมไปถึงการพิจารณาให้ออกจากงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบใน ด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้บุคคลเกิดความภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.5 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51 –63) มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549, หน้า 20) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 4 ประการ คือ การคัดเลือกและสรรหาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคล พ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2552, หน้า 4) ได้กำหนดขอบข่ายของการ บริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการบุคคลของหน่วยงาน 2) การดำเนินการเกี่ยวกับการได้มาหรือการสรรหาบุคคล 3) การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล 4) การดำเนินการเกี่ยวกับการใช้บุคคลให้มีประสิทธิภาพ 5) การบำรุงรักษาบุคคลไว้ในหน่วยงาน 6) การให้บริการแก่บุคคลในหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 39-41) ให้กรอบแนวภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกันคือ

1) การวางแผนอัตรากำลัง

2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6) การลาทุกประเภท

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12) การออกจากราชการ

13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14) การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2.2.2.6 กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การ วางแผนอัตรากำลัง การได้มาซึ่งบุคคล การให้ปฏิบัติงาน การพัฒนา การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

คิงเบอรรี (Kingsbury, 1957, pp. 19 –20) อธิบายการบริหารบุคคลว่า ควรมีขั้นตอนดังนี้ คือ การวางนโยบาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล การวางแผนในการจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวางโครงการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ การจัดชั้น ตำแหน่งงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการ สอบไล่ การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงาน การจัดทำทะเบียนประวัติ การย้ายและการโอน การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและการเลื่อน ตำแหน่ง

มันดี และนอ (Mondy and Noe, 1996, pp. 9 –11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก (Human Resources Planning, Recruitment and Selection) 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and Benefits) 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and Labor Relations) 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research)

สโตเรย์ (Storey, 1991, p.176) ได้ให้แนวคิดในการ จัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานบุคคล คือ 1) การคัดเลือก (Selection) 2) ผลงาน (Performance) 3) ประเมินผล (Performance Appraisal) 4) รางวัล (Reward)

สมคิด บางโม (2549, หน้า 126) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคล คือการวางแผน กำลังคนและตำแหน่ง การแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุการบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การให้พ้นจากงาน

2.2.2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ ภูริทตฺโต, 2547, หน้าบทคัดย่อ) และคณะได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก มีวิธีการสรรหาบุคลากรเข้ามาสอนอย่างเป็นระบบ อันดับสอง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ อันดับสาม ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออันดับสุดท้าย มีระบบสวัสดิการจูงใจ และเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

นวทัศน์ แนวสุข (2548, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ประจำปีการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลางข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548, หน้า ก) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วน จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน

บรรลุพร สุระมณี (2550, หน้าบทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหาร งานบุคคล พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ วินัยและการรักษาวินัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายเฉพาะที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่หลักธรรมได้อย่างถูกต้อง และครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้ จึงต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด การออกจากราชการ/การลาออก มีการปฏิบัติ น้อยมาก เพราะว่า ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่ได้เป็นพนักงานของรัฐตามกฎหมาย จึงยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมทั้งบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่บ่อย

สมัย สว่างวงษ์ (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการธำรงรักษา ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านการให้พ้นจากงาน การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน 1 ด้านคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม 6 ด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการให้พ้นจากงาน

พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก (2552, หน้า ก) ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสรรหาบุคลากรด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับ ตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้ พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอบสถานศึกษาเป็นหลัก

สกลธ์ ขุนสนิท (2552, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารจัดการแต่เดิม การตัดสินใจจะทำโดยผู้บริหารแต่เพียงลำพังในปัจจุบันเมื่อได้มีนโยบายการกระจายอำนาจ บุคลากรได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามพบว่าการมีส่วนร่วมของ บุคลากรยังอยู่ในระดับน้อย ส่วนรูปแบบการบริหารงานบุคคล ค้นพบจากข้อมูลใน ประกอบด้วย 10 ด้านดังนี้ (1) บุคคล (2) การบริหารด้านสิ่งแวดล้อม (3) การพัฒนางานวิชาการ (4) งบประมาณ (5) การพัฒนางานทั่วไป (6) การวางแผน (7) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร (8) การประเมินและพัฒนาบุคลากร (9) ด้านวินัย และ (10) การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษา วินัยด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ) (2556, หน้า 56) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่ง เสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้าน การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การ ออกจากงาน

พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน) (2556, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลาดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ

ฮาร์ริส (Harris, 1979, Abstract) ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ประถมศึกษารัฐมิสซูรี่ ผลการวิจัย พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ประการ เรียงลำดับจากมากไป น้อยคือ การวางแผนกำลังคน , ค่าตอบแทน, การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล, ความ มั่นคงในงาน , การปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

สโลน (Sloane, 1983, p. 38-A) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปใน

ทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผลส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

แบลง (Blanks,1991, p. 27) ศึกษาวิจัย “รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา” พบว่า 1. การบริหารบุคคล ของโรงเรียนยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ 2. ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้านการบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการ หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. การบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะ งบประมาณและการวางตัวทำงาน หรือตำแหน่งของบุคลากร 4. ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การ หรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนเป็นงานที่เป็นไปได้

จากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลสรุปได้ว่า บุคคล ในหน่วยงานนั้นถือได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะจะทำให้งานดำเนินไปประสบกับความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปการณ์และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มี คุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานนานที่สุดแล้วคิด ว่า หน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จของการศึกษาอยู่ที่การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นหลัก โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย อันได้แก่ ผู้บริหาร ชุมชน และครู มีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องรู้สึกหวงแหน ว่าตนเองเป็นเจ้าของสถานศึกษานั้น ๆ

2.2.3 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ ได้มีผู้ที่ให้ความหมายและขอบข่ายภารกิจไว้พอสรุปได้ดังนี้

อรชร โพธิสุข และคณะ (2549, หน้า 157 – 210.) กล่าวว่างบประมาณ หมายถึง ระบบการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขทางการเงินสำหรับการดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ การจัดสรรทรัพยากรไปใช้เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงบประมาณเพื่อจะช่วยในการวางแผน

การประสานงานและการควบคุมการดำเนินงานของผู้บริหารและมีวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ คือ 1) เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณานโยบายพื้นฐานของกิจการล่วงหน้าอย่างรอบคอบ 2) เพื่อให้มีการแบ่งอำนาจและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีการจัดโครงสร้างองค์การที่ดี 3) เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีเวลาในการตัดสินใจด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่กิจการ เพราะได้มีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานให้แผนกต่าง ๆ รับผิดชอบแล้ว 4) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจการ เนื่องจากทุก ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 5) เพื่อให้ผู้บริหารกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างแน่นอนและวัดได้ 6) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) เพื่อให้กิจการสามารถวิเคราะห์และสำรวจตนเองในด้านความก้าวหน้าของผลงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกิจการ

สมาน อัศวภูมิ (2551, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึงการกำหนดแนวทาง หรือแผนการดำเนินงานอันเกี่ยวเนื่องกับการเงิน สำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว นอกจากนี้งบประมาณยังเป็น เครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-50) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้น ความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้

2) เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2) การจัดสรรงบประมาณ

3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

5) การบริหารการเงิน

6) การบริหารบัญชี

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึงการดำเนินการทางการเงินของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยต้องอาศัยความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

2.2.3.1 ความสำคัญของงานงบประมาณ

จากความหมายของงบประมาณ จะเห็นได้ว่างานงบประมาณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และดูแลเป็นพิเศษ เนื่องจากงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุน ให้การดำเนินงานหรือภารกิจอื่น ๆ ในองค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2549, หน้า 121-122) ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณและการเงินแบบ ใหม่ว่า โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก และในการดำเนินงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

เดช ดอนจันทร์โคตร (2550, หน้า 8) กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะเป็นแผนงานการเงินที่มีการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงาน/โครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า จึงทำให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ว่าได้ดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหารไปพร้อมกันด้วย

สรุปได้ว่า งบประมาณมีประโยชน์โดยตรงต่อฝ่ายบริหาร ไม่ว่าจะเป็นในรูปองค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นองค์การด้านธุรกิจ หรือองค์การด้านการศึกษาก็ตาม เพราะว่างบประมาณมีส่วนสำคัญทำให้การทำงานสำเร็จไปสู่วัตถุประสงค์หลักขององค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2.3.2 หลักการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ ได้มีการปรับปรุงระบบงบประมาณมาอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยในระยะเริ่มแรก สำนักงบประมาณได้ใช้ระบบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) ซึ่งเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจที่ยึดการตัดสินใจจากส่วนกลางเป็นหลัก ผู้บริหารส่วนกลางเป็นผู้กำหนดแผนงาน/โครงการและจัดสรรงบประมาณหน่วยปฏิบัติตาม 21 ประเภทรายจ่าย จนกระทั่งปีงบประมาณ 2525 เมื่อมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้หน่วย ปฏิบัติได้มีโอกาสตัดสินใจมากขึ้น จึงกำหนดให้มีการวางแผนมาจากหน่วยปฏิบัติซึ่งต้องเขียน แผนงานโครงการเสนอของบประมาณ เป็นลักษณะการวางแผนเชิงระบบ โดยส่วนกลางจะจัดสรร งบประมาณไปให้ตามแผนงานของหน่วยปฏิบัติ และแผนงานของส่วนกลาง ซึ่งเรียกการจัดทำแผน งบประมาณลักษณะนี้ว่า ระบบงบประมาณแบบแผนโครงการ (Planning Programming Budgeting System : PPBS) ในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติได้ตัดสินใจมากขึ้น งบประมาณเป็นแหล่งทรัพยากรหลักเพื่อการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งมาจากการจัดเก็บภาษีจากประชาชน จึงมิใช่สมบัติของผู้หนึ่งผู้ใด หรือ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละหน่วยงานหรือผู้บริหารแต่ละคนจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งที่เป็นตัวเงินและอื่น ๆ ด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างประหยัด คุมค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมซึ่งเป็นเจ้าของงบประมาณ โดยคำนึงถึงหลักบริหารจัดการ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารมีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ และบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียน 2) หลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การที่ผู้บริหารมีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาจะต้องควบคู่กับความรับผิดชอบที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 3) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะต้องพิจารณาตัดสินใจ และเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด คุ้มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและภารกิจ ซึ่งจะต้องสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแผนงาน งาน/โครงการ เพื่อตัดสินใจเลือกแผนงาน งาน/โครงการ ที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดภายใต้เป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ที่ ชัดเจน สามารถวัดได้ประเมินได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 42)

เดช ดอนจันโคตร (2550, หน้า 11) กล่าวถึงหลักงบประมาณที่ดีไว้ 2 ประเด็น คือ 1) เป็นแหล่งที่แสดงรายรับรายจ่ายของรัฐบาลทุกรายการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะจะช่วยให้รัฐบาลสามารถตัดสินใจในการใช้จ่ายเงินได้ถูกต้องตามความสำคัญมากน้อย ก่อน หลัง และจะช่วยให้เกิดการประหยัดด้วยแง่ของการทำงานซ้ำซ้อนกัน 2) งบประมาณจะต้องทำให้เกิดความเจริญแก่ประเทศชาติ จากหลักการบริหารงบประมาณจะเห็นว่า ต้องการให้เกิดการใช้ระบบถ่วงดุล

ความรับผิดชอบ โดยให้ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษาเป็นผู้ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ทั้งนี้การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามหลักการดังกล่าว ระบบและวิธีการ งบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ครบถ้วน ถือว่าเป็นเงื่อนไข ที่สำคัญที่จะช่วยให้กรอบหลักการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ข้อดีของงบประมาณ งบประมาณขององค์การมีส่วนช่วยให้การดำเนินการสัมฤทธิผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นับว่ามีประโยชน์ต่อองค์การอย่างมากมาย อาทิเช่น 1)ทำให้ผู้บริหารรู้จักนำเอาการวางแผนมาเป็นเครื่องมือกำหนดงานแต่ละชนิดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2)งบประมาณจะกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนและเป็นไปได้ 3)มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 4)งบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยชี้ว่ากิจกรรมนั้น ๆ มีความสามารถในระดับใดเมื่อ เทียบกับการทำงานปีที่ผ่านมา 5)งบประมาณช่วยให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาทราบแนวทางของตนที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วม 6)การใช้จ่ายของคนส่วนใหญ่อาจขาดความรู้สึก ทั้งนี้เพราะอาจนึกว่าเราพยายาม ทำงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว หากเรามีงบประมาณมาเป็นเครื่องมือในการบังคับการจ่ายเงินดังกล่าว จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติหาเหตุผลเพื่อปฏิเสธบางกรณีได้ และ 7)การทำงานบรรลุตามงบประมาณที่ให้ไว้ เกิดความรู้ สึกได้มีส่วนร่วมเป็นผลดี สรุปได้ว่า ข้อดีของงบประมาณ คือ ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การหรือ หน่วยงานดำเนินการสัมฤทธิผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ข้อจำกัดของงบประมาณ งบประมาณแม้จะมีประโยชน์และสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ และมีความสำคัญอย่างมากก็จริง แต่งบประมาณก็ยังมีข้อจำกัดอยู่ในตัวของงบประมาณ ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้มิใช่เป็นข้อเสียหายหรือทำให้การงบประมาณด้อยค่าลงไป เพียงแต่ประเด็นเหล่านี้จะต้องนำมาพิจารณาในการใช้งบประมาณ เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณอย่างเป็นประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2549, หน้า 97-98) กล่าวถึงข้อกำหนดและข้อจำกัดของงบประมาณโดยแบ่งได้ ดังนี้

1) ด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงต้องจัด องค์การและวางแผน การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และให้มีการประสานงาน ในระหว่างหน่วยงานในองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหาร งบประมาณขององค์การ จะต้องจัดหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณให้เป็นงานที่ต่อเนื่อง และมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อมจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ ที่จำเป็นในการบริหารงาน งบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้งบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ด้านองค์กร ต้องมีบทบาทในการจัดระบบงานและองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาในองค์กรให้แน่นอน จัดให้มีการประสานงานกันในหน่วยงาน ในการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะงานงบประมาณและงานบัญชี และจัดให้มีองค์กรกลางเป็นศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณ

ขององค์กรเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงบประมาณ การงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ สอดคล้องกันในด้านข้อมูลที่ใช้ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ ต้องรู้ จักและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของ ตนเองเป็นอย่างดี และเป็นคนมีเหตุผล ต้องมีประสบการณ์และความรอบคอบกว้างขวางในด้าน ต่าง ๆ อาทิ ด้านนโยบาย ด้านแผนงาน ด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ ต้องรู้จักปฏิบัติตัวกับหน่วยงานและส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องให้มีบรรยากาศในการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและส่วนรวม

2) ด้านนิติบัญญัติ กระบวนการงบประมาณ ต้องผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติแล้ว จึงประกาศกฎหมายหรือพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ ฉะนั้นฝ่ายนิติบัญญัติจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการงบประมาณอย่างมาก หากฝ่ายนิติบัญญัติเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ย่อมสามารถควบคุมเงินงบประมาณให้ใช้จ่ายไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากฝ่ายนิติบัญญัติไม่มีความรอบรู้รอบแล้ว งบประมาณย่อมจะต้องถูกกำหนดและจำกัด ไปสู่จุดที่ไม่พึงปรารถนาในที่สุด

3) ด้านเศรษฐกิจ งบประมาณย่อมถูกกำหนดและจำกัดโดยสภาพเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้นเป็นสำคัญเพราะเงินรายรับที่จะนำมาใช้จ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายนั้นย่อมขึ้นอยู่กับรายได้ประชาชาติหรือภาวะเศรษฐกิจดีหรือเลว ภาวะประเทศชาติร่ำรวยหรือยากจนเป็นสำคัญ

4) ด้านสังคม ลักษณะของสังคมจะเป็นตัวกำหนดและจำกัดงบประมาณอีก เช่นกัน อาทิ อัตราการว่างงาน อัตราการอ่านออกเขียนได้ อัตราโจรผู้ร้าย ฯลฯ ย่อมเป็นตัวกำหนดให้รัฐบาลตระหนักว่า ควรจะใช้งบประมาณเพื่อการนี้เป็นจำนวนเท่าไร เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของสังคมด้านต่าง ๆ

5) ด้านอื่น ๆ เช่น ข้อกำหนดและข้อจำกัดทางการศาสนา การต่างประเทศ การเมือง กฎหมายและประวัติศาสตร์

สรุปได้ว่า งบประมาณเป็นแผนงานแสดงถึงความต้องการใช้จ่ายเงินและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนซึ่งงบประมาณเป็นการกะประมาณการรายรับและรายจ่ายที่จะได้มาและจ่ายไปในอนาคต

2.2.3.3 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงบประมาณของโรงเรียน

การบริหารงบประมาณของโรงเรียน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษาของโรงเรียน การจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่ายตลอดจนการควบคุมการ ดำเนินงานด้านการเงินให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในการบริหารงบประมาณของ โรงเรียนนั้น อาจมีสิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องได้ เช่น อิทธิพลของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และสังคม นโยบายของการเมืองและรัฐบาล เป็นต้น กระบวนการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ถ้าเป็นโรงเรียนของรัฐก็

ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และกำหนดระยะเวลาของ ปีงบประมาณตามที่กำหนด แต่โรงเรียนเอกชนอาจกำหนดรายละเอียดการบริหารงบประมาณให้ แตกต่างไปได้ตามความเหมาะสม ระเบียบ วิธีการในการปฏิบัติบางอย่างอาจนำแบบอย่างของทาง ราชการมาใช้ได้ ถ้าเห็นว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ในการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามโครงการ ที่ตั้งไว้ งานงบประมาณเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้เป็นเครื่องมือควบคุมการดำเนินงานได้อีก ด้วย การบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อเป็นประโยชน์ของ การศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมาย ของขอบข่ายงานไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 34-50) ได้กำหนดการกระจายอำนาจ ภารกิจของงานงบประมาณโรงเรียน ดังต่อไปนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ 4) การถอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) การเบิกเงินจากคลัง 12) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 13) การนำเงินส่งคลัง 14) การจัดทำบัญชีการเงิน 15) การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน 16) การจัดทำและจัดหาแบบบัญชี ทะเบียน และรายงาน 17) การวางแผนพัสดุ 18) การกำหนดรูปแบบรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้าง 19) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 20) การจัดหาพัสดุ 21) การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ และ 22) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

เดช ดอนจันทร์โคตร (2550, หน้า 19) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนการเงินในโรงเรียน การคาดการณ์ ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเงิน โรงเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อการได้มาหรือการจ่ายไปซึ่งเงินของ โรงเรียน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น 2) การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม เช่น ที่ดิน และ สิ่งก่อสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น 3) การควบคุมการดำเนินการทางด้านการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตาม มาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ เงินและสินทรัพย์ของโรงเรียน และ 4) การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการเศรษฐศาสตร์ หลักการทางบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

จากขอบข่ายและภารกิจการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ กระบวนการการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การ กำหนดแผนการใช้จ่าย การควบคุม กำกับ ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้ าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลและการรายงานผลการใช้จ่าย งบประมาณ ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน

2.2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานงบประมาณ

จากการศึกษาทบทวนจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น และเอกสารงานวิจัยที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวของกับการบริหารงานงบประมาณ ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาวิจัยในกรณีนี้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ได้คัดสรรผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอ ดังนี้

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ ภูริทตฺโต, 2547, หน้าบทคัดย่อ) และคณะได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามทรรศนะของผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำ จังหวัดลำปาง พบว่า ศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามทรรศนะของครูผู้สอนและนักเรียน : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดจองคำ จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารการเงินและพัสดุ (งบประมาณ) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรกผู้บริหารมีศักยภาพในการเสาะหางบประมาณมาบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อันดับสองการจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อันดับสามมีนโยบายและการวางแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน อันดับสุดท้าย มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ

บรรลุพร สุระมณี (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนครด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อโดยในข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดได้แก่ การบริหารบัญชี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนดำเนินงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดระบบ บัญชีให้ครบถ้วนถูกต้องแม้ผู้บริหารจะมีอำนาจอิสระในการบริหารและตัดสินใจ ก็ตามแต่อำนาจอิสระนั้น มิใช่เป็นไปโดยปราศจากการควบคุมตรวจสอบของทางราชการ โดยเฉพาะด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องทำระบบบัญชีให้ครบถ้วน ความถูกต้อง ตามระบบและระเบียบของทางราชการ เพื่อการ บริหารของตนเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสุจริต

เดช ดอนจันทร์โคตร (2550, หน้าบทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารการเงิน การบริหารงานบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำเสนอของบประมาณ และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงานบัญชี และการบริหารการเงิน ความต้องการในการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ได้แก่ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการบัญชี การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและการดำเนินงาน การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เรื่องการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อมูลพื้นฐานจัดเก็บไว้เป็นระเบียบ และโรงเรียนขนาดใหญ่มีแผนการใช้ จ่ายเงินมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่มีแผนการควบคุมภายในส่วนขนาดเล็กไม่มี โรงเรียนทั้งสองขนาดไม่มีสรุปและรายงานผลที่ชัดเจนมีแต่รายงานเงินคงเหลือประจำวัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขนาดใหญ่มีการจัดเก็บรายได้จากร้านขาย อาหารในโรงเรียนทุกปี โรงเรียนทั้งสองขนาดมีทะเบียนคุมเงินครบทุกประเภท โรงเรียนขนาด ใหญ่รายงานข้อมูลต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นปัจจุบันและโรงเรียนขนาดใหญ่มีการจัดทำฐานข้อมูล สินทรัพย์อย่างเป็นระบบ

ปาริชาติ เทพารัตน์ (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และ ตามความคิดเห็นครูผู้สอนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและหรือเจ้าหน้าที่บัญชีโรงเรียน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและหรือเจ้าหน้าที่บัญชีโรงเรียน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบสภาพการ

บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญทัย สุระมุล (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูการเงิน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงบประมาณ โดยรวมและด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการรายงานทรัพย์สินทางการเงินและผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา โดยรวมและด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการรายงาน ทรัพย์สินทางการเงินและผลการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

เรวดี รัตนะมาลา (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงบประมาณในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานการเงิน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงบประมาณในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (2) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านงบประมาณต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหาร งบประมาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณที่แตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และ (3) แนวทางในการแก้ไขปัญหา การบริหารงบประมาณทั้ง 7 ด้าน คือ กำหนดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณโดยตรงในสถานศึกษา

รัตติกรณ์ สุขดี (2551 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานในการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตาม

ขอบข่ายงานด้านงบประมาณ ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและ ผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี และด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีสภาพการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารงานตาม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใสมากกว่าหลักอื่น ๆ สภาพปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้า ความไม่พึงพอใจในการจัดสรรงบประมาณ ปัญหาการบริหาร งบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ปัญหาเกี่ยวกับความคุ้มค่า และการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาด้านการขาดความพร้อมในการระดมทรัพยากร และปัญหาด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงบประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะสำคัญได้แก่ ควรมีการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน การใช้จ่ายงบประมาณควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และรัฐควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

เสงี่ยม ทองละมุล (2551, หน้า 80) พบว่าการบริหารงานงบประมาณหรือการเงินและการ บัญชีเป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับเรื่องการเงิน กา รบริงานงบประมาณมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการ บริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบจะต้องดำเนิน การเพื่อให้เกิดความถูกต้องและโปร่งใส จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จะต้องจัดให้มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของการปฏิบัติงานโดยการนำเอาจุดด้อยมาหารือกันพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ) (2556, หน้า 56) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่ง เสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้าน การบริหารงานงบประมาณประกอบ ด้วย 1) งานจัดทำเสนอของบประมาณ 2) การ จัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน 4) การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การ บริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การ บริหารพัสดุและสินทรัพย์

บรูซ (Bruce, 1995, p. Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากรณีตัวอย่างในการวางแผนด้านงบประมาณ : เขตการศึกษา แพลตเบอร์ก ซิตี้ (นิวยอร์ค) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถาม 3 ข้อ คือ 1) การคาดคะเนระยะยาว (5ปี) เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการงบประมาณได้ให้ข้อมูลใหม่ที่สำคัญเพียงพอต่อการวางแผนด้านงบประมาณของเขตการศึกษาใช่หรือไม่ การวิจัยพบว่า ใช่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการเปรียบเทียบแนวโน้มขององค์ประกอบหลักภายใน

สภาพแวดล้อมของงบประมาณ คือ แนวโน้มของการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน 2) การคาดคะเนระยะยาวเกี่ยวกับตัวแปรภายนอกของด้านงบประมาณต่าง ๆ ได้ให้ข้อมูลใหม่ที่สำคัญต่อการรายงานของเขตการศึกษาหรือไม่ ผู้วิจัยพบว่า อิทธิพลของแหล่งเงินทุนภายนอกที่น่าสนใจจะยังคงไม่เป็นที่รู้จัก 3) การเปรียบเทียบแนวโน้มระยะยาวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้ข้อมูลใหม่ที่สำคัญต่อการวางแผนทางงบประมาณของเขตการศึกษา หรือไม่ คำตอบของการวิจัย คือ ใช่ โดยเมื่อใส่เส้นแนวโน้ม (ภายในและภายนอก) เข้าไปด้วยกันก็จะพบการงบประมาณที่เกินดุล ซึ่งสามารถจัดการป้องกันและแก้ไขได้ทันที

สจ๊วต ทูลเลย์ และเจมส์ กุทรี (Stuart Tolley & James Guthrie, 2007, p. Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Budgeting in New Zealand Secondary Schools in a Changing Devolved Financial Management Environment โดยทำการศึกษาจุดมุ่งหมายและผลการใช้ระบบการบริหารการเงินแบบใหม่ที่เรียกว่า The New Public Financial Management (NPFM) ซึ่งเป็นระบบบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นโรงเรียนเป็นฐานและใช้เทคโนโลยีทางด้านบัญชีและกระบวนการที่ทันสมัยเป็นอิสระมาใช้ โดยมีการเริ่มนำมาใช้บริหารงานในระบบการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ นับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบการบริหารงานของรัฐ ในช่วงปี 1989 ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาในหน่วยงานด้านการจัดการงบประมาณของโรงเรียน จำนวน 4 แห่ง เป็นกรณีศึกษาและทำการเก็บข้อมูลในช่วงปี 1997 ถึงปี 1999 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระบบการบัญชีและเทคโนโลยีในการบริหารดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเชิงการปกครองและก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงของการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ปฏิบัติมากกว่าจะได้รับการยอมรับในเชิงเป็นบรรทัดฐานในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งสิ่งที่ปรากฏ ทำให้เกิดข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารตามแนวคิด New Public Management (NPM) ว่าจะเกิดศักยภาพ และมีประโยชน์จริงหรือไม่

จากวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า งานด้านงบประมาณ หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการในการบริหารเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงินตลอดจนวิธีการบริหารงบประมาณโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การกำหนดนโยบาย การขออนุมัติงบประมาณ การพิจารณาจัดสรร การระดมทรัพยากรและการลงทุน การควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาองค์กรสำหรับระยะเวลาหนึ่งดังนั้นในการบริหารงบประมาณ ต้องยึดหลักของความโปร่งใสเป็นธรรม ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การ

จัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ดังที่มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานทั่วไป ไว้ ดังต่อไปนี้

2.2.4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาไว้ดังนี้

บงกศ อาษา (2549, หน้า 66) สรุปว่า การบริหารทั่วไป หมายถึงงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใด ๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2549, หน้า 7) ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานงานและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตาม มาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้การบริการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่น

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมบิบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยและความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฏฐนันท์ มันตะพงศ์ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานอื่น ๆ ที่ให้บริการส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีขอบข่ายเกี่ยวกับ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบเครือข่าย

ข้อมูลสารสนเทศ การดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานทางการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และผู้ปกครอง

แคนโดลี, และคนอื่น ๆ (Candoli and et at, 1992, p. 7) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการบริหารงานธุรการในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับทั้งให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ระบบสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปหมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษาซึ่งอาจไม่ใช่งานที่ไม่ใช่ภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังต่อไปนี้

บงกศ อาษา (2549, หน้า 66) ได้สรุปว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใด ๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แคนโดลี, และคนอื่น ๆ (Candoli and et at, 1992, p.151) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริการในการบริหารงานอื่นให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ เช่น การบริการในการตรวจสุขภาพ การประสานงานขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

บราวน์และคณะ (Brown, and Other, 1980 , p. 243) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปหรืองานธุรการในสถานศึกษานั้นสถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดาเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานธุรการในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนส่วนที่คอยประสานงาน หรือคอยสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

กล่าวโดยสรุป ถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปว่าถึงแม้งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของ

สถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานทั่วไปดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2549, หน้า 59-73) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปได้ดังนี้

1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3) การวางแผนการศึกษา
4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8) งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
9) การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
10) การอำนวยการด้านบุคลากร
11) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
13) การรับนักเรียน
14) การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
15) การอำนวยการ และประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
16) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
17) การทัศนศึกษา
18) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
19) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

20) การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

21) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

22) งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงาน

23) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน นักวิชาการได้จัดแบ่งแตกต่างกันไป

ในที่นี้ได้จัดแบ่งขอบข่ายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานบริหารทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานทางการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยราชการ งานบริการสาธารณะ และ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 43-4) ให้กรอบแนวภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ให้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกันคือ

1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8) การดำเนินงานธุรการ

9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11) การรับนักเรียน

12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15) การทัศนศึกษา

16) งานกิจการนักเรียน

17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้ บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน อำนวยความสะดวกให้งานหลักของโรงเรียนบริหารจัดการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

บรรลุพร สุระมณี (2550, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การรับนักเรียนอย่างไรก็ดีการบริหารงานทั่วไป ถือว่าเป็นงานที่สำคัญและอำนวยความสะดวกในการบริหารโรงเรียนอีกระดับหนึ่ง ถ้าการบริหารงานทั่วไปไม่มีประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนขาดการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงานระดับบน รวมทั้งการขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาทางปริมาณ

และคุณภาพยังมีไม่มากนัก เกิดการเหลื่อม ล้ำกันระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เช่น โรงเรียนไหนมีรายได้มากก็สามารถจ้างครูที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการได้มาก สามารถจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและอาคารสถานที่ที่เรียนได้เพียงพอ

วรรณภา สาระวะดี (2551, หน้า 24) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทและหลักการในการ ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถาน ศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาน ศึกษา มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอด จนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เผด็จ ขอบรูป (2553, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดระบบสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและบริหารงานทั่วไปรองลงมาคือการจัดทำสำมะโนผู้เรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการจัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดระบบข้อมูลและประสานการดำเนินงานตามมติการประชุมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ

จิตติมา ธมชยากร (2553, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่า 1) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา โดยภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ งานธุรการและงานสารบรรณ งานกิจการนักเรียน งานทะเบียนและรายงาน งานคณะกรรมการสถานศึกษา งานอาคารสถานที่ งานสารสนเทศและการวางแผน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานประชาสัมพันธ์ และงานเทคโนโลยีการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย 2) แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า จังหวัดพังงา งานธุรการและงานสารบรรณ ควรจัดระบบงานและข้อมูลที่ทันสมัยทั้งเรื่องการจัดเก็บ การค้นหา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญ การพัฒนางานอาคารสถานที่ ควรพัฒนาให้มี ความปลอดภัย มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ และต้องมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมอยู่สม่ำเสมอ การพัฒนางานทะเบียนและรายงาน รายละเอียดของข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และง่ายต่อการค้นหา แนวทางในการพัฒนางานกิจการนักเรียน โครงการของกิจกรรม ต้องชัดเจนและมีความต่อเนื่อง มีการส่งเสริม

กิจกรรมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล แนวทางในการพัฒนางานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กิจกรรมที่สัมพันธ์กับชุมชน เช่น การนำครูและนักเรียนไปร่วมกิจกรรมของชุมชน การเชิญผู้รู้ในชุมชนมาให้ความรู้กับนักเรียน รวมถึงการพัฒนาชุมชนหรือการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนางานประชาสัมพันธ์ พัฒนาในด้านสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งข่าวให้ชุมชนได้รับรู้ การพัฒนางานคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุม ปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษามาร่วมเป็น ส่วนหนึ่งของการบริหารโรงเรียน การพัฒนางานเทคโนโลยีการศึกษา โรงเรียนต้องมีห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเครื่องมือเพียงพอ การพัฒนางานสารสนเทศและการวางแผน มีข้อมูลที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน

ณัฏฐนันท์ มันตะพงศ์ (2554, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญต่อ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการบริหารงานทั่วไป

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ) (2556, หน้า 56-57) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้าน การบริหารงานทั่วไป 1) การดำเนินงานธุรการ 2) การพัฒนาระบบและเครือ ข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) การประสานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา 4) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร 5) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป 7) การดูแลอาคารสถาน ที่และสภาพแวดล้อม 8) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 9) การรับนักเรียน 10) การส่งเสริมและประสาน งานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม อัธยาศัย 11) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 12) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน และ 13) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

นูปเฟอร์ (Knupfer, 1988, pp. 29 - 38.) ศึกษาการใช้คอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการสอนพบว่า ครูจำนวนมากไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากขาดอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ และสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารไม่สนับสนุนเพราะขาดความรู้และสงสัยว่าจะมีผลคุ้มค่าไหม ขาดวัตถุประสงค์ในการสอนและแผนการสอน ขาดผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง ที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีเวลาสอนและฝึกใช้ ขาดการอบรมครู

โอลสัน (Olson, 1989, p.2336-A.) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสี่รัฐด้าน

ตะวันตกกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาผลของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มโรงเรียน พบว่า สิ่งที่ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประชุมผู้ปกครองและครู การแจกคู่มือ ในขณะที่โรงเรียนใช้วิธีพิมพ์เอกสารของโรงเรียนใช้น้อยที่สุด และยังพบว่า การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ วิธีการเปิดบ้านให้ชม (Open House) ซึ่งหมายถึง การจัดโครงการเยี่ยมโรงเรียน โดยเชิญผู้ปกครองเข้ามาชมกิจการของโรงเรียนในรอบปี ในขณะที่วิธีการที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ได้แก่ การตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์และการจัดประชาสัมพันธ์

สรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรได้มีโอกาสศึกษาสายสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายโดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ จัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุสามเณรที่จะได้ศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษา หลักสูตรที่จัดขึ้นจบได้ในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งให้พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสมณเพศ ช่วยให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์ มุ่งให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาในระดับสูงขึ้นโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยรับพระภิกษุสามเณรที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง และวิทยาเขตอีก 18 แห่ง โดยการดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีลักษณะการบริหารโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นองค์การหลักที่ควบคุมส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้อยู่ในความปกครองของคณะสงฆ์ เช่น ให้เจ้าคณะจังหวัดมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในระดับจังหวัด และเจ้าคณะอำเภอมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษาในระดับอำเภอ มีเจ้าอาวาสเป็นเจ้าสำนักเรียนของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในแต่ละวัด โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจะจัดตั้งได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองสถานศึกษาสำนักนายกรัฐมนตรีและด้วยความเห็นชอบของของคณะสงฆ์ วัดที่สามารถจัดตั้งโรงเรียนได้ต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่เพียงอนุมัติการจัดตั้งและการส่งเสริมสนับเท่านั้น โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาคือ นายกรัฐมนตรี สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กองพุทธศาสนาศึกษา สำนักพระพุทธศาสนาจังหวัด สำหรับหน่วยงานที่สนับสนุนด้านวิชาการ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะให้ความช่วยเหลือและส่งเสริม ได้แก่สำนักพุทธศาสนาจังหวัด (พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว, 2555, หน้า 109-110)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษาหนึ่งในสี่ประเภทของการศึกษาของพระสงฆ์ขั้นปริยัติ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรได้มีโอกาสศึกษาวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรายวิชาที่พระภิกษุสามเณรสามารถเรียนได้ไม่ผิดต่อพระธรรมวินัย (สาโรจน์ กาลศิริศิลป์, 2543 , หน้า 24) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุ สามเณร ได้มีโอกาสศึกษาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายโดยเทียบกับชั้นมัธยมศึกษาสายสามัญ จัดหลักสูตรให้มีวิชาที่เหมาะสมแก่ภาวะของพระภิกษุ สามเณร ที่จะศึกษาได้โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และเป็นวิชาที่จำเป็นต่อพระพุทธศาสนา เป็นหลักสูตรที่ให้การศึกษาวิชาพระปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาบาลี ธรรมวินัย ศาสนปฏิบัติ ภาษาไทยภาษาอังกฤษ สังคมศึกษาคณิตศาสตร์ สุขศึกษา หลักสูตรที่โรงเรียนจัดขึ้น และจบในตัวเองหรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ มุ่งให้พระภิกษุ สามเณร มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตาม สมณเพศ ช่วยให้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ และไม่ขัดต่อวินัยสงฆ์มุ่งให้พระภิกษุ สามเณร ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในมหาวิทยาลัยสงฆ์ และหรือในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป

การดำเนินการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีลักษณะการบริหารโดยมีสภาการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นองค์กรหลักที่ควบคุมส่งเสริมโดยตรง ส่วนการบริหารโรงเรียนให้อยู่ในการปกครองของคณะสงฆ์ เช่น ให้เจ้าคณะจังหวัดมีหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในระดับอำเภอ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นเจ้าสำนักโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนแต่ละวัด (กิตติ ธีรศานต์, 2539, หน้า 14) ส่วนการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้อนุโลมตามภาระงานการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2514

เมื่อวันที่ 12กรกฎาคม 2514 และปรับปรุงใหม่ เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2535 การศึกษาแบบนี้เป็นการศึกษา แบบประยุกต์ หรือเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งทางการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความคิดของคณะสงฆ์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง และสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และทางฝ่ายบ้านเมือง เมื่อพระภิกษุสามเณรได้ลาสิกขาแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป

ปัจจุบันนี้การศึกษาประเภทนี้ได้กระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ (สมศักดิ์ บุญปู่, 2547, หน้า 47 -48) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ไทย เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ (พระราชวรมุนี, 2529, หน้า 7) สืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยสงฆ์เปิดดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับได้เจริญมากขึ้น ทางมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดการศึกษาแผนกมัธยมศึกษาขึ้นมา เรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลีนักธรรมและความรู้มัธยมศึกษาโดยผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษานี้ได้แพร่หลายขยายออกไปตามต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมากขึ้น ทางคณะสงฆ์โดยองค์กรศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2500 เป็นต้นมาและหากสอบได้แล้ว จะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมากโรงเรียนประเภทนี้ จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่าง ๆ อย่างกว้างขวางจนทำให้คณะสงฆ์ เกรงว่า การศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีจะเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ได้พิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรมและวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีสามัญศึกษาและปริทัศน์ศึกษาโดยได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรี ว่าด้วย การศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่เหตุการณ์ปรากฏต่อมาว่า การตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อยนักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้นนักเรียนโรงเรียนดังกล่าวจึงได้พากันเข้าชื่อกันเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง

สมัครเข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้างทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงระยะนั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก (ถวิล สมัครรัฐกิจ, 2539) ขณะเดียวกันผู้แทนราษฎร ได้ยื่นเรื่องขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณรแต่กรมการศาสนา (ปัจจุบันเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่า ควรจัดโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไปโดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง

ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณะธรรมสมควรแก่สภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปด้วย ในระยะเริ่มแรก มีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แผนกสามัญสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงาน คณะสงฆ์ และรัฐ โดยการบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์ คุ้มครอง และส่งเสริม พัฒนางานพระพุทธศาสนาดูแลรักษาจัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมโดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง ดังนี้ 1) กองกลาง 2) กองพุทธศาสนศึกษา 3) กองพุทธศาสนสถาน 4) สำนักงานพุทธมณฑล 5) สำนักงานศาสนสมบัติ 6) สำนักเลขาธิการเถรสมาคม (พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว, 2555, หน้า 111)

โครงสร้างการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นพระบัณฑิต ศรีชัย (2548, หน้า 29-34) กล่าวว่า เป็นเรื่องของวัดดำเนินการเองโดยกรมการศาสนาภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษาของคณะสงฆ์ทำหน้าที่เพียงอนุมัติการจัดตั้งและให้การสนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเหล่านี้ มิได้เป็นโรงเรียนของกรมการศาสนาโดยตรง เหมือนกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่มีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาก่อนพ.ศ. 2535 มี 4 หน่วยงาน คือ สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ กรมการศาสนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์ครูพระปริยัตินิเทศประจำจังหวัด สำหรับหน่วยงานที่ให้ความสนับสนุนด้านวิชาการ ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนสังกัดกรม

สามัญศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะให้ความช่วยเหลือและส่งเสริม ได้แก่ หน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2532 กรมการศาสนาแบ่งส่วนราชการเป็น 4 กอง 4 สำนักงานคือ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานกองศาสนาศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา กองศาสนูปถัมภ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม สำนักพุทธมณฑลและสำนักศาสนสมบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยตรง ได้แก่ กองศาสนศึกษา ซึ่งกองนี้แบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย กองศาสนาศึกษาทำหน้าที่กากับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของคณะสงฆ์ทั้งปวง รวมทั้งการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาด้วย ในส่วนของกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กองศาสนศึกษาที่ดำเนินการ ดังนี้

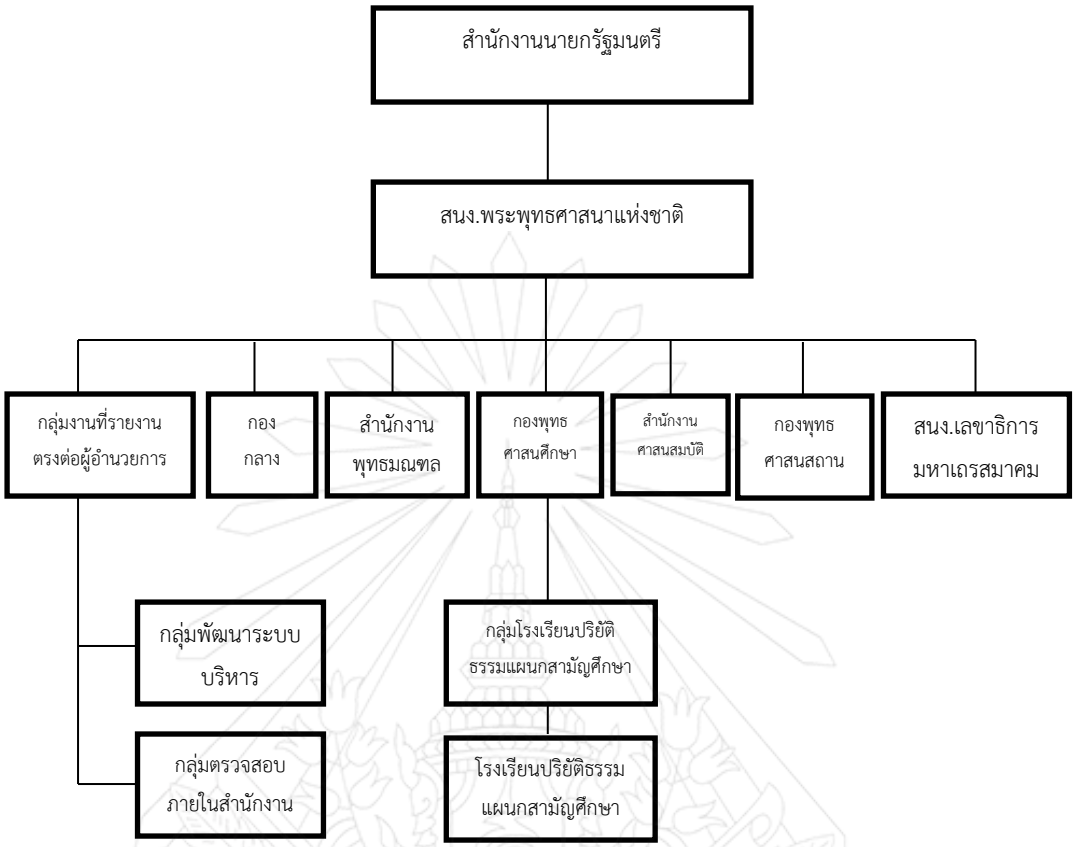
1) ให้การอุดหนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2) ติดตามประเมินผลโรงเรียน

3) ตรวจสอบโรงเรียนที่ขอจัดตั้งและขอขยายชั้นเรียนเพื่อให้เสนอต่อสภาการศึกษาของคณะสงฆ์พิจารณาอนุมัติ

4) พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการจัดการศึกษา

หลังจากได้มีการจัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2545 ขึ้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญสามัญศึกษา จึงได้มีการย้ายไปสังกัดกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งขึ้นตรงต่อสำนักงานนายกรัฐมนตรี ดังมีโครงสร้างการบริหารงาน ดังแผนภูมิที่ 1 แสดงโครงสร้างการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบัน



ภาพที่ 2.1 : โครงสร้างการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในปัจจุบัน

ที่มา : ชาติชาย ฤทธิ์น้ำ. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระหว่างชุมชนและโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2546.

ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การบริหารงานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ใช้หลักการอนุโลมตามวิธีการบริหารงานของสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้ (พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว, 2555, หน้า 111-112)

1. กลุ่มงานบริหารวิชาการ มีภารกิจ ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลกาเรียน

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี

6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7) การนิเทศการศึกษา

8) การแนะแนวการศึกษา

9) การพัฒนาระบบการประกัน

10) คุณภาพภายในสถานศึกษา

11) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

12) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

13) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 31-41) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย

1) การบริหารหลักสูตร

2) การจัดการเรียนรู้

3) การจัดสื่อการเรียนรู้

4) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

นอกจากนี้จากงานวิจัยของ **อเนก นิมมานนิรชร (2544, หน้า 9)** ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าตัวแปรที่เป็นขอบข่ายของการบริหารวิชาการ 6 ตัวแปร คือ

1) การวางแผนงานวิชาการ

2) การบริหารงานวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอน

4) การพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการ

5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

6) การนิเทศการศึกษา

และจากงานวิจัยของ **โกศล ศรีทอง (2543, หน้า 8)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มี 6 ประการ คือ

1) การวางแผนงานวิชาการ

2) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ

3) การจัดการเรียนการสอน

4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ

5) การวัดและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

6) การประเมินผลการจัดงานวิชาการ

2. กลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ มีภารกิจ ดังนี้

1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2) การจัดสรรงบประมาณ

3) การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

5) การบริหารการเงิน

6) การบริหารบัญชี

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. กลุ่มงานบริหารบุคคล มีภารกิจ ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

ทำนองเดียวกับ **พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน) (2556 ,หน้า 32-33)** สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการ วางแผน เพื่อบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อ หน่วยงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น จะต้องประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคลและการธำรงรักษาบุคคลตลอดจนการให้ออกจากราชการ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ โดยกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากาลังและการกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

5) ด้านการออกจากราชการ

4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีภารกิจ ดังนี้

1) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

5) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ

6) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

7) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

8) การรับนักเรียน

9) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

10) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11) งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

12) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

13) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

14) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

15) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

16) งานบริการสาธารณะ

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548 : 17-18) กล่าวถึง การบริหารงานไว้ว่า การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารควรจัดเป็นฝ่ายบริหารโรงเรียนกันกับฝ่ายอื่น ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายบริการ รวมทั้ง การบริหารงานนั้น ถ้าจัดการเพียงคนเดียวอาจผิดพลาดได้ จึงต้องมีฝ่ายต่าง ๆ ร่วมกันบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมส่วนวิธีการบริหารงานการศึกษาของสถานศึกษาของรัฐนั้นมีการบริหารจัดการศึกษาตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ คือ การบริหารงานใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคล และการบริการงานทั่วไป ซึ่งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็ได้ใช้ขอบเขตและภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าวเป็นแนวทางหลักในการบริหารเช่นกัน

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น

แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร ดังที่

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการนั้น คือ หัวใจหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการจัดและพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม โดยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ควรเน้นด้านคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ โดยเฉพาะการเรียนการสอนด้านพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับวิชาการฝ่ายสามัญ อันไม่ขัดต่อระเบียบวินัยของพระภิกษุสามเณร ซึ่งภารกิจขอบข่ายงานวิชาการ นั้น

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ การวัดผลประเมินและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมด้านความรู้ด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

พระมหาอภิลักษณ์ จักรแก้ว (2553, หน้า บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือการวางแผนงานวิชาการการบริหารหลักสูตร การพัฒนาและส่งเสริมงานด้านวิชาการ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ และการจัดสื่อการเรียนรู้

ณัฐภูมิ เล็กสถิลวงศ์ (2549, หน้า 76) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกแห่งที่จะต้องจัดการบริหารให้ดีที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำของครูในงานวิชาการโดยตลอด ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรรู้จักวิธีกระตุ้นหรือ ให้กำลังใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ขยันขันแข็ง และอดทนต่องานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย

พรพรรณ์ สมบูรณ์ (2552, หน้า 16-17) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 6) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานที่ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน การจัดเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากแนวคิด และงานวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวจะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ งานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน การจัดเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เสริมการเรียนการสอน

การบริหารงานบุคคล

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น **สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548, หน้า 27-28)** กล่าวว่า บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ในโรงเรียนมีขอบข่าย ปัจจัยหลายอย่างที่ต้องดำเนินงาน ซึ่งทุกภารกิจมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนกัน ปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ มีความสำคัญ คน นับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับคน ในองค์การ ในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้จะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่นั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่อยู่ในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น ๆ ฉะนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรู้มีวิสัยทัศน์รู้จักใช้คนให้ถูกกับงานซึ่ง

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า “การบริหารที่ดีต้องเป็นนักปกครองที่ดี ซึ่งจะต้องมีความรู้สมควรแก่ตำแหน่งหน้าที่ ความสามารถสมควรแก่ตำแหน่งหน้าที่ และความประพฤติชอบอันประกอบด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือ ธรรมาธิปไตย ถือธรรมหรือ

ความถูกต้องเป็นหลักใหญ่ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2550, หน้า 24) กล่าวว่าในการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงาน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การมีวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2548, หน้า 32-34) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคคล เนื่องจากคนฐานะเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ ในองค์การองค์ประกอบที่สำคัญมีสองส่วน คือ คน และงาน คนฐานะเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ คนได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คนในฐานะเป็นกระบวนการหนึ่งของกระบวนการบริหาร คนในฐานะเป็นภารกิจหน้าที่ด้านการบริหารของผู้บริหารการศึกษา และ คนในฐานะเป็นนโยบายการบริหารที่สำคัญ และได้ให้ข้อสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลคือการได้มาซึ่งมีความรู้ความสามารถเหมาะสม ตามความต้องการของหน่วยงาน หลักการทั่วไปของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำใด ๆ ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้บุคคลสองฝ่ายในหน่วยงานคือฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติ เกิดความเข้าใจในหน้าที่ บทบาท และความสัมพันธ์ของงานจนมีแนวคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยยึดความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นหลัก เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร ระบบการบริหารงานบุคคล มี 2 ระบบ ประกอบด้วย ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิ ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่มีการให้ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นรางวัลแก่ผู้ภักดีต่อผู้บริหารโดยไม่จำกัดขอบเขต ระบบคุณวุฒิ หมายถึง ระบบที่มีการคัดเลือกคนดี คนมีความรู้ ความสามารถ โดยการสอบแข่งขัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 17) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นงานที่ประกอบด้วยการเตรียมการบริหารบุคคลระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารบุคคลนับว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหารทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานของเอกชนหรืองานราชการเพราะภารกิจต่าง ๆ จะดำเนินไปได้ต้องอาศัยบุคคลเป็นสำคัญการบริหารบุคลากร จึงเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ธำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากร เป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

การบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-40) กล่าวถึงการบริหารงบประมาณว่าการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นความเป็นอิสระในการบริหารให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้จากาการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงบประมาณจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจัดการศึกษาทั้งระบบ ดังนั้น การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เท่าเทียมกัน จึงส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการติดตามประเมินผลก็เป็นอีกเงื่อนไขหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา การงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ทุกหน่วยงานและทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐหรือเอกชน องค์กรการกุศลหรือฝ่ายธุรกิจ ทุกหน่วยงานและทุกองค์การจะต้อง จัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง คาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถ วางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดาเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งชี้บ่งแนวความคิดในการบริหารงานตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณ จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน การดำเนินการกับงบประมาณใน รูปแบบที่เหมาะสม มีความจำเป็นในการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ ดังที่

ธรินธร นามวรรณ และคณะ (2550, หน้า 27-30) กล่าวไว้ ดังนี้ ประโยชน์ของการจัดทำงบประมาณอย่างหนึ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ ทำให้กิจการมีเป้าหมายที่แน่นอนและเหมาะสมในการดำเนินงาน มีแผนงานที่ดี อันเป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น

1. ช่วยในการวางแผน (Planning) ช่วยให้การวางแผนของกิจการนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ กระบวนการจัดทำงบประมาณจะทำให้ทุกฝ่ายในกิจการต้องวางแผนงานล่วงหน้า สำหรับช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำให้ได้แผนรวมของกิจการที่เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของกิจการ

2. ช่วยในการประสานงานและก่อให้เกิดความร่วมมือ (Facilitating Communication and Coordination) กิจการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ในกิจการกระบวนการจัดทำงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการประสานงานกัน

ระหว่างแผนงานของฝ่ายต่าง ๆ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างฝ่ายลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

3. ช่วยในการแบ่งสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เนื่องจากกิจการมีทรัพยากรจำกัดและจะต้องถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงช่วยให้แต่ละฝ่ายได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

4. ช่วยในการควบคุมการดำเนินงาน (Controlling Operations) ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด บรรลุเป้าหมายของกิจการหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากแผนกใดก็สามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

5. ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน (Evaluating Performance and Providing Incentive)มีการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานกับแผนงานที่วางไว้ ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย ทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรมีการแข่งขันการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดเวลาดังนั้นจะเห็นได้ว่า การงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหารเพราะในการจัดทำแผนงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจการว่าจะมุ่งไปในทางใด กำหนดเป้าหมายว่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายว่าภายในระยะเวลาใดจะต้องทำเช่นใด อย่างไร หน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ มีเช่นใด จะต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อให้งานของทั้งกิจการดำเนินไปตามเป้าหมาย

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง (2548, หน้า 22) กล่าวว่า จะต้องทำให้เรียบร้อยรอบครอบ มีการตรวจสอบติดตามประเมินผลในโครงการแต่ละโครงการและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน โดยให้มีบัญชีแต่ละประเภทให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ไม่นำไปรวมกับบัญชีวัด การบริหารงบประมาณจึงต้องมีการจัดทำให้รอบคอบรัดกุมมากเพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด ส่วนภารกิจขอบข่ายงานนั้น

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2550, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ คือ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงินการบริหารการบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

พะยอม วงศ์สารศรี (2550, หน้า 45-46) กล่าวว่างบประมาณ (Budgeting) มีความหมายครอบคลุมถึงการจัดทำงบประมาณ (Budget preparation) และการควบคุมโดยงบประมาณ (Budgetary control) การจัดทำงบประมาณหรือการวางแผนงบประมาณ คือ การจัดทำแผนการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์การใดองค์การหนึ่งสำหรับระยะเวลาใด

ระยะเวลาหนึ่งในภายหน้า แผนงบประมาณนี้อาจจะเป็นแผนระยะยาว ซึ่งครอบคลุมระยะเวลา 3 หรือ 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า หรืออาจจะเป็นแผนระยะสั้น ซึ่งโดยปกติจะเป็นแผนการดำเนินงานสำหรับระยะเวลา 1 ปี หรือ 6 เดือนข้างหน้าส่วนการควบคุมโดยงบประมาณ หมายถึง การติดตามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงบประมาณที่วางไว้เพื่อดูว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่แตกต่างจากแผนมากน้อยเพียงไร ด้วยเหตุใดเพื่อจะได้หาทางแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้โดยทั่วไปมักดำเนินหมุนเวียนคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกว่า วงจรงบประมาณ (budget cycle)ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 3 การใช้จ่ายงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และในบางกรณีต้องรวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายอำนาจหน้าที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 9) ให้ความหมายของการบริหารด้านงบประมาณไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานที่ประกอบด้วยการตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดซื้อ จัดจ้างและการพัสดุ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

จากแนวคิดเรื่องการบริหารงานงบประมาณ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการ รายรับ-รายจ่ายล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงใน รูปตัวเงินมีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดยแสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะ รวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม/โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสรมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่

สุฤทธิ์ บุนนาค (2549, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไปหรือการบริหารการศึกษาย่อมจะต้องมีปรัชญาหรือแนวคิด ที่ใช้ในการบริหารหรือการจัดการ

เพราะปรัชญาคือ แนวคิด หลักการ และทฤษฎี ที่เราสามารถจะเลือกเชื่อ เลือกคิด เลือกวิเคราะห์ เลือกวิจารณ์ แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานได้ การบริหารงานทั่วไปจึง หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่จัดการและดำเนินงานของสถาบันนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Executing) 3. ประเมินผลงาน (Evaluating)

กระบวนการบริหารงานทั่วไปเป็นแนวทาง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการบริหารงานทั่วไป เป็นการจัดระบบการบริหารงานในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ด้านการกำหนดแผนงานการบริหารโรงเรียน การแจกแจงงานในโรงเรียน การมอบหมายงานให้บุคลากร การเตรียมงานทั้งในระยะสั้น ระยะยาว การติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2550, หน้า 26-27) กล่าวว่าการบริหารงานทั่วไป เป็นอีกงานหนึ่งที่ผู้บริหารต้องมีการเอาใจใส่ดูแลอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานดูแลอาคารสถานที่ งานระดมทรัพยากรทางการศึกษา หรืองานบริการสาธารณะแก่ชุมชน เป็นต้น ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจของงาน ดังนี้ คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสามะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

มานิตย์ จุมปา (2550, หน้า 46) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานทั่วไปว่า หมายถึงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในเรื่องทั่ว ๆ ไปในองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง ๆ

นิเทศ ธาตุอินทร์. (2549, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสรมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน

การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยพจน์ รักงาม (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึง การบริหารงานทั่วไป มี 9 งาน คือ งานธุรการและงานสารบรรณ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียนและรายงาน งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานประชาสัมพันธ์ งานคณะกรรมการสถานศึกษา งานเทคโนโลยีการศึกษา งานสารสนเทศและการวางแผน

บงกศ อาษา (2549, หน้า 66) สรุปว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใด ๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิด ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลักแต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ การบริหารทั่วไปมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้ การบริหารทั่วไปมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้ บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน อำนวยความสะดวกให้งานหลักของโรงเรียนบริหารจัดการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการได้จัดแบ่งแตกต่างกันไป ในที่นี้ได้จัดแบ่งขอบข่ายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของงานบริหารทั่วไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัด

การศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานทางการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์การ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยราชการ งานบริการสาธารณะ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเริ่มจากการเกิดการศึกษาสงฆ์ขึ้นอย่างเป็นรูปเป็นธรรม ตั้งแต่ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ทำให้สถาบันการศึกษาสงฆ์ได้เริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาต่อมาคณะสงฆ์จัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา และบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดขึ้น โดยมีมหาวิทยาลัย 2 แห่งคือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยดูแล โดยได้เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 เป็นต้นมาตามลำดับ และได้พัฒนามา ต่อมาหลังจากปี พ.ศ. 2530 รัฐบาลได้มีนโยบายด้านการศึกษาที่เปิดกว้างขึ้น ประสงค์ให้เกิดการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงเพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเกิดวิวัฒนาการทางการศึกษา มาตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจึงมีวิวัฒนาการตามมาด้วย ซึ่งเมื่อปี พ.ศ 2514 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้นใหม่ในปี พ.ศ.2535 พร้อมทั้งประกาศใช้ในปีเดียวกันนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กันไป อันจะทำให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในศาสนธรรม และหากมีความประสงค์จะลาสิกขาก็สามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้ไปใช้เพื่อการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐเพื่อการประกอบอาชีพได้ นอกจากนั้นหลังจากที่ภาครัฐได้จัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น เมื่อปี พ.ศ.2545 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงได้มีการย้ายไปสังกัดกับกองพุทธศาสนศึกษา สำนักโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้น จึงทำให้สถานภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มั่นคงขึ้นส่วนด้านการบริหารการศึกษาของโรงเรียนนั้นมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545ในงาน 4 งานประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารงานทั่วไป

2.4 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1-14

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1-14 (ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา, 2559, ออนไลน์) รวมทั้งสิ้น 404 โรงเรียน ประกอบไปด้วย จังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ กระบี่ กาญจนบุรี กาฬสินธุ์ กรุงเทพฯ กำแพงเพชร ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชัยนาท ชัยภูมิชุมพร ชลบุรี เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตาก ตราด นครนายก นครปฐม นครสวรรค์ นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครพนม น่าน บุรีรัมย์ บึงกาฬ ประจวบคีรีขันธ์ ปทุมธานี ปราจีนบุรี

พะเยา พระนครศรีอยุธยา พิจิตรพิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน มุกดาหาร ยะลา ยโสธร ระนอง ระยอง ราชบุรี ร้อยเอ็ด ลำปาง ลำพูน ลพบุรี เลย ศรีสะเกษ สตูล สกลนคร สิงห์บุรี สระแก้ว สุราษฎร์ธานี สุพรรณบุรี สุรินทร์ สุโขทัย สงขลา หนองคาย หนองบัวลำภู อ่างทอง อุทัยธานี อุดรธานี อุตรดิตถ์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ ส่วนจังหวัดที่ไม่มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ 1) นนทบุรี 2) สมุทรปราการ 3) สมุทรสาคร 4) สมุทรสงคราม 5) เพชรบุรี 6) พัทลุง 7) ภูเก็ต 8) นราธิวาส 9) จันทบุรี และ10) พังงา

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม (2554, หน้า 20) ได้ให้รายละเอียดกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 14 กลุ่ม มีโรงเรียนจำนวน 414 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 2,012 รูป/คน มีนักเรียนจำนวน 56,109 รูป โดยแยกได้ ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัด กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ นครปฐม มีโรงเรียนจำนวน 15 โรงเรียน

2. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัด ปัตตานี สตูล ยะลา นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร สงขลา ตรัง ระนอง กระบี่ มีโรงเรียน จำนวน 21 โรงเรียน

3. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัด ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี อ่างทอง สระบุรี สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี มีโรงเรียนจำนวน 25 โรงเรียน

4. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัด เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ พิจิตร อุตรดิตถ์ ตาก สุโขทัย พิษณุโลก กำแพงเพชร มีโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน

5. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่ ลำพูน มีโรงเรียนจำนวน 41 โรงเรียน

6. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัด น่าน เชียงราย ลำปาง แพร่ พะเยา มีโรงเรียนจำนวน 55 โรงเรียน

7. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ประกอบด้วย จังหวัด ขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู มีโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน

8. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8ประกอบด้วย จังหวัด อุดธานี หนองคาย สกลนคร มีโรงเรียนจำนวน 38 โรงเรียน

9. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 ประกอบด้วย จังหวัด อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร มุกดาหาร มีโรงเรียน จำนวน 35 โรงเรียน

10. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ประกอบด้วย จังหวัด

ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม มีโรงเรียนจำนวน 46 โรงเรียน

11. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11 ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมาชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ มีโรงเรียนจำนวน 50 โรงเรียน

12. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประกอบด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี นครนายก ระยอง ปราจีนบุรี มีโรงเรียนจำนวน 12 โรงเรียน

13. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 13 ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานคร เชียงราย, ชลบุรี มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

14. กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 14 ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานคร สงขลา อุดธานี มีโรงเรียนจำนวน 3 โรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเหล่านี้สังกัดกองพุทธศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการสถานศึกษาแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยมีพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของคณะสงฆ์เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เจริญยิ่งขึ้นกำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ถึง 3 รูปแบบ ซึ่ง ได้แก่ (1) การศึกษาในระบบโรงเรียน (2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ (3) การศึกษาตามอัธยาศัยโดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรู้คู่คุณธรรม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว, 2555, หน้า 113)

2.5 การวิจัยอนาคต (Futures Research)

การวิจัยเชิงอนาคต หรือการวิจัยอนาคต **พีรพัศ โห้ถนอม (2555, หน้า 47)** กล่าวว่า เป็นการวิจัยที่ตั้งอยู่บนแนวคิดตามปรัชญา“อนาคตนิยม” (Futurism) ซึ่งเป็นแนวความคิดความเชื่อเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่าง ๆ (Alternative Futures) ของกลุ่มประชากร หรือกลุ่มสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเป็นแนวความคิดที่เพิ่งเกิดใหม่ และแพร่หลายเมื่อไม่นานมานี้ โดยมีความเชื่อว่าอนาคตเป็นเรื่องที่สามารถจะศึกษาได้อย่างเป็นระบบ การคิดเกี่ยวกับอนาคตของมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์เป็นผู้สร้างอนาคต มนุษย์จึงต้องคิดเลือกทำอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องคิดและหาแนวทางป้องกันทางเลือกอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ หรือถ้าหากอนาคตที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น จะต้องมีการเตรียมตัวอย่างไร จึงจะเผชิญกับมันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนั้นอนาคตนิยมยังเชื่อว่า การคิดถึงทางเลือกต่าง ๆ ใน

อนาคต ช่วยให้มนุษย์มีความพร้อมที่จะเผชิญกับอนาคตและเข้าใจสถานภาพของมนุษย์ในปัจจุบันได้ดีขึ้น การเตรียมตัวเผชิญกับอนาคต ตามแนวของอนาคตนิยมก็คือ การคิดและการสร้างอนาคตเสียตั้งแต่ปัจจุบัน ดังที่นักอนาคตนิยมพูดอยู่เสมอว่า “The Future Is Now” ดังนั้น กระบวนการในการแก้ปัญหาของนักอนาคตนิยมจึงมีลักษณะที่เป็น “proactive” มากกว่า “reactive

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529, หน้า 97-99) อธิบายว่า การวิจัยอนาคตศึกษาเป็นคำที่แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Futures Studies ซึ่งหมายถึง วิชาสาขาใหม่ที่ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต ตลอดจนระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษาแนวโน้มและทางเลือกต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตอนาคตศึกษา จะประกอบไปด้วยเนื้อหาอย่างน้อย 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนที่เป็นแนวคิด (Perspectives) และทฤษฎี (Theories) ซึ่งอาจใช้คำรวมว่า อนาคตนิยม (Futurism)

2. ส่วนที่เป็นระเบียบวิธี (Methodologies) ซึ่งอาจเรียกว่าการวิจัยอนาคต (Futures Research)

ความหมายนี้เป็นความหมายที่ ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน สรุปไว้เป็นเบื้องต้นเท่านั้น อาจจะพบคำอื่น ๆ ที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกับคำ ๆ นี้ เช่น Futurology, Prognostics, Anticipatory Science เป็นต้น ซึ่งการศึกษาอนาคตนั้นมีการศึกษากันอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1907 โดย S.Colum Gilfillan เป็นผู้ริเริ่มกำหนดวิธีการทำนายที่เรียกว่า การทำนายเชิงปทัสถาน และเชิงสำรวจ (normative & exploratory forecasting) ต่อมาในปี ค.ศ. 1930 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อพัฒนาเทคนิคการทำนายขึ้นใหม่อีกหลายวิธี ซึ่งยังคงใช้กันมาจนถึงปัจจุบันในปี ค.ศ. 1944 Assip K. Flechtheim เป็นผู้เริ่มใช้คำว่า “อนาคตวิทยา” (Futurology) เพื่อแสดงให้เห็นว่าการศึกษาอนาคตเป็นวิทยาศาสตร์ ในปี ค.ศ. 1960 การศึกษาอนาคตเริ่มเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น เมื่อการทำนายด้านเทคโนโลยีไม่อาจแยกออกไปจากสังคมในด้านอื่นได้ การทำนายจึงต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านอื่นอย่างใกล้ชิดด้วย ค.ศ. 1970 ในวงการศึกษาเริ่มเกิดการเรียนรู้ว่าการทำนายอนาคตจะไม่สามารถกำหนดรูปแบบการศึกษา และมุ่งตรงไปยังอนาคตทางการศึกษาที่พึงปรารถนาได้ หากว่าการทำนายอนาคตนั้นไม่ได้คำนึงถึงอนาคตของสังคมด้านอื่นด้วย เช่น ด้านรัฐบาล ชุมชน ธุรกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนตัวแปรด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เป็นต้น คือ เกิดการเรียนรู้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสังคมในด้านต่าง ๆ จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงทางเลือกในอนาคตที่จะพึงมีของสังคมในด้านที่ศึกษา

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529, หน้า 24) กล่าวว่าการวิจัยอนาคต หมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมใด สังคมหนึ่ง

เทียนฉาย กีระนันท์ (2529 , หน้า 18) กล่าวถึงการวิจัยอนาคตว่า เป็นงานวิจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งใน การวางแผน การกำหนดนโยบาย ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายในการทำนาย คาดการณ์ คาดคะเนหรือพยากรณ์เหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ทั้งนี้จะต้องอิงพื้นฐานข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเพื่อค้นหา และอาจจะต้องอิงกับข้อมูลในระยะเวลาหนึ่งที่ผ่านมาในอดีต เพื่อที่จะสามารถวาดภาพพิจารณาถึงแนวโน้มที่จะเกิดเหตุการณ์ใดในอนาคต

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร (2539, หน้า 65) ให้ความหมายการวิจัยอนาคตว่า เป็นวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อทำนาย คาดการณ์หรือพยากรณ์แนวโน้มเหตุการณ์หรือภาพในอนาคตของประชากรหรือสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยอิงพื้นฐานข้อมูลจากอดีต ปัจจุบันไปสู่อนาคต

ลินสโตน (Linstone, H.A.,1975,pp115-116) กล่าวว่า การวิจัยอนาคตเป็นการปรับนโยบายและกลยุทธ์เพื่อจัดการกับปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการมองไปข้างหน้าไกล ๆ เพื่อช่วยชี้นำถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนนโยบาย และแผนที่จะต้องเตรียมหาไว้

รอย (Roy, A, 2002, pp. 645-649) กล่าวว่า การวิจัยอนาคตหมายถึง การศึกษาที่เป็นระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตที่ชนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่ง ๆ คิดว่าจะเป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับกลุ่มของตน ซึ่งการวิจัยอนาคตจะพยายามที่จะทำในสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) บรรยายทางเลือกในอนาคตที่เป็นไปหรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับประชากรกลุ่มหนึ่ง 2) พิจารณาทบทวนระดับความรู้หรือไม่รู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต 3) ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบหรือผลอันเกิดจากอนาคตที่เป็นไปได้นั้น ๆ 4) เตือนให้ทราบล่วงหน้าถึงอนาคตอันไม่พึงปรารถนาที่อาจเกิดขึ้นได้นั้น 5) ทำให้เข้าใจกฎเกณฑ์ ของกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

เวนแกนด์(Weingand,1995 pp.39-41) สรุปได้ว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยนักวิจัยอนาคต (research done by futures researchers) การให้ความหมายในลักษณะนี้ค่อนข้างคลุมเครืออยู่มาก เพราะโดยธรรมชาติของการวิจัยเชิงอนาคตมีคำถามที่สำคัญหลายประการ เช่น อะไรคือคุณลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์บอกว่า บุคคลที่ทำวิจัยเป็นนักวิจัยอนาคต และคำว่านักวิจัยอนาคตเป็นคำที่นักวิจัยผู้นั้นเรียกตนเองหรือผู้อื่นตั้งให้ นอกจากนี้ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเขียน ทำนาย พยากรณ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาจจะไม่ได้เรียกตนเองว่านักวิจัยอนาคต และผลงานการศึกษานั้นจะเรียกว่าการวิจัยอนาคตได้หรือไม่ อย่างไร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 , หน้า 84-86) การศึกษาอนาคตเป็นสาขาวิชาใหม่ที่มีลักษณะเป็นข้อสังเกตดังนี้ คือ

1. การศึกษาอนาคตเป็นการขยายหรือเป็นการมองสังคมไปข้างหน้าให้กว้างขึ้นด้วยการพัฒนาวิธีการคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ดีขึ้นและเป็นไปในเชิงวิชาการมากขึ้น

2. จากจำนวนของนักวิชาการที่มากขึ้น และเทคนิคการทำนายที่เป็นเชิงวิชาการมากขึ้น ทำให้การศึกษาอนาคตเป็นวิชาการที่ยอมรับโดยทั่วไป

3. การศึกษาอนาคตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำนายที่สำคัญ คือ การศึกษาอนาคตได้ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความเข้าใจ ทัศนคติ และความสามารถ ในทางกลับกัน ช่วยให้พวกเขาได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและ ด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

4. การศึกษาอนาคตตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าอนาคตไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องแน่นอน เป็นแต่เพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นเท่านั้น แต่ก่อให้เกิดกรอบความคิดตลอดจนวิธีที่เป็นประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การศึกษาอนาคตตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ก่อให้เกิดสิ่งตามมาอย่างกว้างขวางและมีระยะยาวมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะเกิดตามมานั้นอย่างรอบคอบจึงเป็นสิ่งจำเป็น

6. การศึกษาอนาคตเป็นการศึกษาทางเลือก (Alternatives) บนพื้นฐานความคิดที่ว่าอนาคตมิได้มีเพียงทางเลือกเดียว แต่มีอยู่มากมาย ซึ่งจะมีบทบาทที่มีอิทธิพลต่ออนาคตที่เกิดขึ้นจริงอย่างมาก

7. การศึกษาอนาคตเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการอำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีผลต่อการเร่ง การเปลี่ยนแปลงและผลที่เกิดตามมาทั้งในระดับบุคคลและสังคมให้เร็วขึ้น

8. การศึกษาอนาคตช่วยให้มีความสำนึกถึงเป้าหมายที่ถึงปรารถนา

9. สาระสำคัญของการศึกษาอนาคตมิได้จำกัดอยู่ด้วยขอบเขตของวิชาการแบบดั้งเดิม แต่เป็นการมองไปข้างหน้าอย่างเป็นสหวิทยาการ

10. การศึกษาอนาคตเป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างระบบที่สลับซับซ้อนของส่วนประกอบต่าง ๆ ของธรรมชาติและของโลกแห่งสังคม เช่น ระบบรัฐ/ประเทศ ระบบนิเวศวิทยา ระบบเศรษฐกิจ เป็นต้น

11. องค์ประกอบสำคัญของการศึกษาอนาคตประการหนึ่ง คือ การมุ่งมองไปทั้งโลกจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่จำกัดและต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

12. องค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาอนาคตคือ การมองไปข้างหน้าเกี่ยวกับนิเวศวิทยา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภัยที่คุกคามต่อสภาพแวดล้อมมากมาย

13. การศึกษาอนาคตอาศัยเทคนิคและกระบวนการสำหรับการวิเคราะห์การพัฒนาที่เป็นไปได้ที่น่าจะเป็นและที่พึงปรารถนา ซึ่งมีแตกต่างกันมากมายหลายวิธี โดยอาศัยแนวคิดด้านสถิติและสังคมศาสตร์และการทำให้มีเหตุผลขึ้น ซึ่งมิใช่โดยความสามารถที่ทำนายได้สำเร็จ แต่อยู่ที่การ

ยอมรับให้มีการทดสอบทางเลือก สิ่งที่เกิดตามขึ้นมาและเป้าหมาย จึงจะทำให้การศึกษาอนาคตเป็นสิ่งที่ถูกต้องขึ้น

14. การศึกษาอนาคตต้องเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ จึงง่ายต่อการที่จะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากพฤติกรรมและการกระทำของมนุษย์ในรูปแบบต่างกันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

15. แม้ว่าจะมีอนาคตภาพที่ไม่ดี (Pessimistic) อยู่มาก แต่การศึกษาอนาคตจะมีพื้นฐานการทำนายอยู่ที่ภาพอนาคตที่ดี (Optimistic) ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาใหญ่ แต่มนุษย์จะสามารถใช้สติปัญญาหาวิธีการที่จะจัดการให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดการวางแผนที่จะทำให้บรรลุผลตามอนาคตที่ถึงปรารถนา และหลีกเลี่ยงจากอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาได้

16. แม้ว่าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนาคตจะเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากแต่ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับอนาคตด้านที่เป็นมนุษย์มากขึ้น

17. การศึกษาอนาคตเป็นการมองไปข้างหน้าในแนวใหม่ ซึ่งอาจจะช่วยให้เข้าใจสภาพในปัจจุบันได้ดีขึ้น

18. เป้าหมายสุดท้ายของการทำนาย ส่วนใหญ่อยู่ที่การจัดสารสนเทศเพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายและเพื่อการวางแผนสำหรับอนาคต

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม (2547, หน้า 94) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยอนาคตเป็นการศึกษาแนวโน้มของภาพเหตุการณ์ภาพใดภาพหนึ่งในอนาคต โดยมีการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจากอดีต ปัจจุบันไปสู่อนาคต อนาคตภาพเป็นเทคนิคหนึ่งที่ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกระบวนการมองอนาคต (Foresight) เพราะเป็นเทคนิคการสร้างเรื่องอนาคตที่มีโครงเรื่องชัดเจนผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนความคิด การใช้ความรู้ ประสบการณ์ จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเพราะอนาคตภาพเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อีกวิธีการหนึ่ง สำหรับการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตภาพหรือภาพที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการตั้งสมติฐานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกัน ตามที่ได้คาดไว้อย่างมีเหตุผลว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต อนาคตภาพทำให้ภาพที่คาดไว้มีโอกาสเกิดขึ้นจริงหรือเชื่อมโยงกับความเป็นจริง

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548, หน้า 55) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยอนาคตเป็นระเบียบวิธีการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอนาคตโดยใช้วิธีการวิทยาศาสตร์และมีกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนการพยากรณ์และการตัดสินใจ เพื่อศึกษาเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากการตัดสินใจหรือนโยบายปัจจุบันเพื่อที่จะนำผลที่ได้มาวางแผนระยะยาว

สุวิมล ว่องวาณิช (2550 , หน้า 216) อธิบายว่า การวิจัยอนาคตเป็นวิธีวิจัยที่มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ประการแรกเพื่อกำหนดอนาคตของหน่วยงานองค์กร และประการที่สองเพื่อวิเคราะห์ศึกษาตัดสินใจ เลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการพัฒนาหน่วยงาน องค์กร ให้บรรลุ

เป้าหมายในอนาคตวิธีวิจัยอนาคตเป็นการสำรวจ สร้าง ทดสอบวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้หรือที่พึงปรารถนาจะให้เกิด และการนำวิสัยทัศน์เชิงอนาคตมาใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธวิธี แผนงานที่ต้องการให้เกิดมามีโอกาสจะเป็นจริงมากขึ้น การศึกษาอนาคตเป็นการศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) ที่คิดว่าจะเกิดโดยอาศัยศาสตร์พหุสาขาวิชามาช่วยทำนาย หรือคาดการณ์เป้าหมายของการวิจัยอนาคตช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ช่วยพัฒนาหน่วยงาน โดยลักษณะสำคัญของการวิจัยอนาคต คือ การวิจัยที่เน้นการตัดสินใจเป็นสำคัญ (Decision-centered) โดยช่วยอธิบายแรงผลักดันหรือความกดดันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการตัดสินใจที่ฉลาดมากขึ้น ในการที่พัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดไว้อย่างชาญฉลาดและยังเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับประเด็นหรือคำถามที่สนใจศึกษา (Subject-oriented or Question-oriented)

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2550, หน้า 166) กล่าวถึงการวิจัยเชิงอนาคตว่าเป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแนวโน้มของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ในอนาคต ประการสำคัญที่จะทำให้แนวโน้มของปรากฏการณ์ที่ค้นพบจากการวิจัย มีความเป็นไปได้ว่าน่าจะเกิดขึ้นจริงในอนาคต หรือสามารถคาดการณ์ปรากฏการณ์ได้ตรงตามความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด คือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้มุมมอง หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่วิจัย ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ในปรากฏการณ์ที่วิจัยอย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีความสนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่วิจัยอย่างแท้จริง เนื่องจากการศึกษาแนวโน้มเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์โดยใช้การวิจัยเชิงอนาคต ผู้เชี่ยวชาญเปรียบเสมือนแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการค้นหาคำตอบของปัญหาการวิจัย

2.5.1 จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัยอนาคต **สุบัน มุขธระ (2550, หน้า 35-37)** กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตว่า

1) ต้องการเปลี่ยนความคิดที่ว่า “ทุกคนกำลังเดินไปสู่อนาคตที่ควบคุมไม่ได้” ซึ่งแท้ที่จริงการเดินไปสู่อนาคต มีหลายหนทางให้เลือกได้ สามารถหลบหลีกอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ได้

2) ต้องการจะขยายแนวความคิดของการพยากรณ์แบบง่าย ๆ ไปสู่การอธิบายผลของกิจกรรมอันหลากหลายที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นช่องทางที่จะทำให้สามารถกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ จนเป็นผลทำให้สามารถวางเงื่อนไขเพื่อให้เกิดอนาคตที่พึงประสงค์ได้วิธีการในการวิจัยอนาคต และมีวิธีการเพื่อทำนายหลายวิธีการซึ่งในแต่ละเทคนิคจะมีวิธีการหลักที่คล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันตรงที่มีความสลับซับซ้อนและความเป็นระบบระเบียบเท่านั้น วิธีการหลัก ๆ ในการวิจัยอนาคตพอประมวลได้ 3 วิธี คือ

1. การคาดการณ์แนวโน้ม (Trend Projection) เป็นการคาดการณ์แนวโน้มด้านปริมาณ เช่น การคำนวณสมการเส้นตรง ทำนายแนวโน้มจำนวนนักศึกษา เป็นต้น

2. การเขียนภาพอนาคต (Scenario Writing) เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ของอนาคตจากจินตนาการว่า จะมีอะไรเกิดขึ้น จะมีอะไรดี อะไรเสีย จะมีผลกระทบอะไร เกิดขึ้นกับใคร และหน่วยงานใด เป็นต้น ดังนั้นการเขียนภาพอนาคต จึงหมายถึง ความพยายามในการจินตนาการความเป็นไปได้ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่จริง และประโยชน์ของภาพอนาคตช่วยให้เข้าใจว่าอะไรเกิดขึ้นในลักษณะของผลจากการตัดสินใจที่เกิดขึ้นนั้น ๆ

3. การปรึกษาผู้อื่น (Consulting others) การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจะช่วยทำให้เกิดภาพที่มีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจดีขึ้น การวิจัยอนาคต (Futures Research) ว่าเป็นการศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์ และหมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ ที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่ศึกษาที่คาดว่าเป็นไปได้ (Possible) หรือน่าจะเป็นไปได้ (Probable)

เทียนฉาย กีระนันท์ (2541, หน้า 127) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตไว้ดังนี้

1. เพื่อบรรยายอนาคตรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

2. เพื่อประเมินสถานภาพในปัจจุบันกับความรู้ต่าง ๆ ที่เรามีอยู่ในปัจจุบันกับอนาคตภาพที่เป็นไปได้แต่ละทาง

3. เพื่อบ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื่องที่เป็นไปได้ต่าง ๆ ของแต่ละอนาคต

4. เพื่อให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้น

5. เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

อเลน (Allen. 1990 , p. 1-18) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต ไว้ดังนี้

1. การวิจัยอนาคตมุ่งที่จะเปลี่ยนทัศนคติเดิมว่าอนาคตไม่ใช่สิ่งที่แปลกประหลาดหรือเพ้อฝัน แต่เป็นสิ่งที่สามารถทำนายได้และมีความเป็นไปได้

2. หัวใจของการวิจัยอนาคตนั้น เพื่อที่จะขยายความคิดจากการพยากรณ์ง่าย ๆ ไปสู่การอธิบายผลของการกระทำที่หลากหลาย เพื่อกำหนดเป็นนโยบายและนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ

เกลนน์ (Glenn. 1980 , p. 2) ได้กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือวิจัยอนาคตเพื่อที่สำรวจสร้างหรือทดสอบอนาคตที่เป็นไปได้และอนาคตที่ต้องการ ภาพอนาคตที่ได้จะช่วยกำหนดนโยบายระยะยาว ยุทธวิธีและวางแผนที่ช่วยไปสู่สิ่งที่เราต้องการและต้องการให้เกิดขึ้น วัตถุประสงค์ของการศึกษาอนาคตไม่ใช่เพื่อต้องการรู้อนาคตแต่ต้องการให้มีการตัดสินใจที่ดีกว่าปัจจุบัน

เท็กซ์เตอร์ (Textor. 1990 p. 139) ได้กล่าวถึงจุดหมายของการวิจัยอนาคตไว้ ดังนี้ 1) บรรยายทางเลือกในอนาคตที่เป็นไปได้หรือเกิดขึ้นได้สำหรับประชาชนกลุ่มหนึ่ง 2) กำหนดระดับ

ความรู้เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ 3) จำแนกผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4) เป็นสัญญาณเตือนว่าอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาที่อาจจะเกิดขึ้น 5) เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาอนาคต

ในการศึกษาอนาคตนั้นต่อไปนี้ **การ์เร็ต (Garrett, 1965, p. 122)** เสนอว่าให้ใช้เครื่องมือเพื่อทำหน้าที่ต่อไปนี้

1. ศึกษาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Soliciting Expert Opinion) เพื่อให้ได้แนวคิดหรือการตัดสินใจจากคนนอกกลุ่มแกนกลาง

2. สร้างแนวคิด (Generating Ideas) จินตนาการมีความหลากหลาย

3. หาข้อสรุป (Developing Consensus) หรือความเห็นร่วมของกลุ่ม

4. วิเคราะห์ (Analyzing) อธิบายโครงสร้าง หน้าที่ และความสัมพันธ์ในระบบ

5. ตรวจสอบ (Scanning) ค้นหาแนวโน้มและการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่ออนาคตของระบบ

6. ฉายภาพข้างหน้า (Projection) คาดการณ์จากปัจจุบันไปสู่อนาคต

7. ตัดสินใจ (Making Judgment) และให้นำผลที่ตามเพิ่มศักยภาพ (Empowering) ให้กำลังใจ ช่วยประชาชนวาดภาพของเขา

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตเพื่อที่จะศึกษาเหตุการณ์ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และเพื่อเตือนว่าอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาอาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำให้เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้เตรียมตัวหรือกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ

2.5.2 วิธีการทำนายอนาคต

นาตยา ปิลันธนานนท์ (2526, หน้า 135-151) ได้กล่าวถึงวิธีการทำนายอนาคตไว้ดังนี้

1. Trend Extrapolation เป็นการศึกษาอนาคตจากแนวโน้ม โดยการตรวจสอบอดีตที่เพิ่งผ่านมาอาจมีร่องรอยที่จะศึกษาปัจจุบัน และนำไปสู่สิ่งที่เราค้นหาในอนาคตได้ แนวโน้มจะเห็นได้ชัดเจนเพื่อนำมาแสดงในรูปของกราฟ สามารถมองเห็นจริงได้โดยไม่ต้องใช้เครื่องวัด วิธีการนี้นิยมใช้ในทางสังคมศาสตร์

2. Delphi Technique วิธีนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังเรื่องอนาคตจากบุคคลที่เราเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งการใช้เทคนิคเดลฟายในการศึกษาทำให้เราเป็นอิสระที่สร้างอนาคตใหม่ขึ้นได้ โดยไม่ต้องติดขัดอยู่ว่าแนวโน้มที่เป็นมาในอดีตและปัจจุบัน จะเป็นสิ่งที่สร้างอนาคต ผลที่ได้จากการใช้วิธี

การศึกษานี้ ช่วยให้ง่ายต่อการตัดสินใจมากขึ้น เพราะสามารถนำมาทดแทนการตัดสินใจทางเลือกอื่น ๆ ได้ นิยมใช้ในการพยากรณ์ด้านเทคโนโลยี การศึกษา และวิชาอื่น ๆ

3. Matrix forecasting เป็นเทคนิคที่แสดงให้เห็นว่า แนวโน้มหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อกันและกันได้อย่างไร วิธีนี้เป็นการแยกแยะอนาคตที่มีความซับซ้อน เป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบมีอิสระออกจากกันและให้องค์ประกอบแต่ละอย่าง หรือทางเลือกอนาคตแต่ละอย่างมีการเปรียบเทียบกันและกันในลักษณะต่าง ๆ กันช่วยให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันระหว่าง 2 เหตุการณ์ หรือ 2 สิ่ง

4. Futures Wheel เป็นเทคนิคการประเมินความคงที่ภายในของการพยากรณ์แนวโน้มโดยเริ่มปัญหาที่ศูนย์กลาง จากปัญหานี้จะนำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เชื่อมโยงต่อไป

5. Simulation Technique เป็นการสร้างอนาคตจำลองหรือแบบจำลอง โดยเลียนแบบระบบของเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่ต้องการมุ่งประเด็นศึกษาโดยเฉพาะและใช้พยากรณ์ความเป็นไปได้ของอนาคต เทคนิคนี้โดยปกติมักใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาประกอบ

6. Scenario Technique เป็นการเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับอนาคต เป็นแนวทางในการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ และกระบวนการสร้าง scenario จะทำให้ผู้เขียนหรือผู้อ่าน ได้แนวทางในการตรวจสอบอนาคต และการตัดสินใจในแนวทางต่าง ๆ การเขียนเป็นการพรรณนาเรื่องอนาคต โดยเขียนเป็นเรื่องราวหรือนิยาย เนื้อหาจะเป็นการกล่าวถึงว่า เราจะก้าวจากปัจจุบันไปสู่อนาคตได้อย่างไร

7. Ethnographic Futures Research (EFR) คือ อนาคตภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เพียงรอบเดียวโดยเลือกเอาแนวโน้มที่มีฉันทามติ (Consensus) ระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ จุดอ่อนของวิธีนี้ คือ การขาดระบบที่น่าเชื่อถือในการพิจารณาแนวโน้มที่ไม่มีฉันทามติ

8. Ethnographic Delphi Futures Research คือ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้การสัมภาษณ์รอบแรกแล้วตามด้วยเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จึงเป็นการผสมผสานกันระหว่าง EFR และDelphi นั่นเอง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 87- 89) กล่าวถึงวิธีการตรวจสอบอนาคตภาพและประโยชน์ของการศึกษาอนาคต ดังนี้ วิธีการตรวจสอบอนาคตภาพ

1) เป็นภาพที่เป็นจริงได้ในสายตาผู้เชี่ยวชาญ และหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจส่วนใหญ่

2) เป็นภาพที่สอดคล้องกันในตัวเอง

3) เป็นภาพเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่อยู่ในความสนใจ

4) เป็นภาพที่รับรู้ได้จากสัญญาณในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นสัญญาณอ่อน ๆ บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

5) เป็นภาพที่ท้าทาย มีองค์ประกอบของทิศทางที่แปลกใหม่ ที่จำเป็นจะต้องอยู่ในวิสัยทัศน์ขององค์กร

6) เป็นภาพที่สอดคล้องกับจินตนาการของผู้เข้าร่วมจำลองภาพ

7) เป็นภาพที่ไม่จำเป็นต้องเป็นของใหม่ในทุกแง่มุม

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาอนาคต ไว้ดังนี้

1. ช่วยในกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากการศึกษาอนาคตจะได้ข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นประโยชน์ในการมองหาปัญหา หาวิธีแก้ปัญหา ประเมินทางเลือก หลีกเลี่ยงการสูญเสียดัง เช่น

(1) ช่วยกำหนดกรอบการทำงานในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนกล่าวคือแผนนโยบาย หรือการตัดสินใจใด ๆ จะไม่สามารถกระทำได้หากขาดข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) หรือหากมี แต่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ผิดพลาดจะนำไปสู่ความเสียหาย ข้อตกลงเบื้องต้นนี้สามารถได้มาด้วยการศึกษาอนาคตแต่จะเป็นเพียงความเป็นไปได้ หรือความน่าจะเป็นมากกว่าความถูกต้องแน่นอน หรือเป็นหลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้นักวางแผนนำไปพิจารณาประกอบการวางแผนตัดสินใจได้

(2) ช่วยในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนจะกลายเป็นปัญหา ขั้นวิกฤติและการตัดสินใจ เพื่อให้มีการกระทำกับโอกาสที่คาดว่าจะเป็นไปได้และเหมาะสม

(3) ช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการป้องกันปัญหาจากหลาย ๆ วิธี ที่นักอนาคตได้เสนอทางเลือกไว้ให้

(4) ช่วยให้สามารถประเมินทางเลือกของนโยบายและการปฏิบัติ เนื่องจากนักอนาคตได้ช่วยประเมินทางเลือกต่าง ๆ ไว้ โดยวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่เป็นไปได้ที่จะมีต่อโลกแห่งอนาคตนั้น

(5) ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกสรรจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่เสนอไว้ ทำให้ผู้คนมีความเป็นอิสระในการเลือกสรร สามารถจะหลีกเลี่ยงจากการยอมรับแนวโน้มในปัจจุบันที่อาจนำไปสู่ความเสียหายได้

2. ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้จะทำให้คนมองไปในเหตุการณ์ข้างหน้า จึงเน้นโอกาสการพัฒนาความมั่นใจดำเนินการตามแผนอย่างรัดกุม ลดความสับสนทางจิตใจลง เนื่องจากเตรียมคนไว้รับสถานการณ์แล้ว การศึกษาอนาคตช่วยให้ประชาชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย สามารถปรับตัวได้ และทำให้เดินทางเข้าสู่อนาคตได้

3. ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองและร่วมมือกัน เป็นการเริ่มต้นใหม่ ละทิ้งสิ่งที่ไม่ดีในอนาคต ไปมุ่งคำนึงถึงสิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต แม้ว่าในอดีตจะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันอย่างมากมาย เนื่องจากอดีตเป็นสิ่งที่ผิดพลาดมาแล้ว และไม่สามารถทำให้ดีขึ้นได้ แต่สำหรับอนาคตเป็นโลกแห่งความฝันที่สามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้ หากใช้ความพยายามดังนั้นการมุ่งอนาคตจะทำให้คนมุ่งแต่ในด้านดีเพราะมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงให้ได้

4. ช่วยในการสร้างสรรค์ การศึกษาอนาคตสามารถชักจูงให้ความสนใจต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะการมองอนาคตที่ห่างไกลออกไปมากกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าย่อมทำให้สามารถคิดอย่างสร้างสรรค์

5. เป็นเทคนิคในด้านการศึกษา ชักนำให้ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความตระหนักว่าพวกเขาสามารถสร้างอนาคต สามารถเลือกสรรในสิ่งที่ดีกว่าได้ อดีตเป็นสิ่งที่แน่นอนไปแล้ว แต่อนาคตยังเปิดโอกาสให้เปลี่ยนแปลงหรือควบคุมได้

6. ช่วยในการสร้างปรัชญาแห่งชีวิต การศึกษาอนาคตจะช่วยให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายของชีวิตอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดปรัชญาชีวิตของแต่ละคนขึ้น ทำให้เปลี่ยนบทบาทจากการมีปฏิกิริยา (Reaction) กับปัญหาเป็นการป้องกัน (Protection) ต่อปัญหาล่วงหน้า

2.5.3 ระยะเวลาของการศึกษาอนาคต

นาตยา ปิลันธนานนท์ (2526, หน้า 59–61) ให้ข้อสังเกตว่า นักอนาคตศาสตร์ตระหนักดีว่าปัญหาปัจจุบันเป็นผลผลิตมาจากอดีต และเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามกาลเวลาที่ผ่านมา กาลเวลาในปัจจุบันยังเข้ามาเกี่ยวข้องกับอนาคตนักอนาคตศาสตร์จึงมักให้ความสนใจในช่วงเวลาจาก 5 ถึง 50 ปีข้างหน้า เพราะอนาคตระยะใกล้โดยเฉพาะที่น้อยกว่า 5 ปี มักเป็นอนาคตที่คนส่วนใหญ่ในปัจจุบันต้องเกี่ยวข้องนอกจากนั้นเราไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงอะไรได้มาก และไม่มีเวลาพอที่จะตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญต่าง ๆ ได้ ระยะเวลา 50 ปีเป็นต้นไปมักถูกละเลย เพราะการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นได้ครึ่งศตวรรษข้างหน้านั้น ค่อนข้างยากที่จะตัดสินใจในวันนี้ เราจึงไม่สามารถวางแผนอนาคตในอีก 50 ปีข้างหน้าได้ เพราะยังมีเหตุการณ์และปัจจัยหลายอย่างที่เราไม่ทราบ และไม่อาจทำนายได้อยู่อีกมากที่อาจมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เราพยายามจะทำ Joseph (นาตยา ปิลันธนานนท์. 2526, หน้า 61 ; อ้างอิงมาจาก Joseph. 1974 p. 178) ได้แบ่งระยะเวลาของอนาคตออกเป็นระยะ 5 ระยะด้วยกันคือ

1. ปัจจุบัน ตั้งแต่ปัจจุบันไปจนถึงปีหน้า
2. อนาคตระยะใกล้ ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี
3. อนาคตระยะกลาง ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 20 ปี
4. อนาคตระยะยาว ตั้งแต่ 20 ปี ถึง 50 ปี
5. อนาคตระยะไกล ตั้งแต่ 50 ปี หรือมากกว่านั้นขึ้นไป

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2540, หน้า 39-402) กล่าวไว้ว่า การแบ่งช่วงเวลาศึกษาและวิจัยอนาคตไว้ตามที่ นักอนาคตนิยมแบ่งช่วงเวลาของการทำนายหรือช่วงของการวางแผนออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 คือช่วงเวลา 5 ปี Immediate Forecasting หรือ Immediate Planning นักอนาคตนิยมถือว่าเป็นการทำนาย หรือการวางแผนระยะกระชั้นชิด ถ้าเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาก็เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ช่วงที่ 2 คือช่วงประมาณ 5 -10 ปี Short Rang Forecasting หรือ Short Rang Planning เป็นการทานายหรือการวางแผนการศึกษาอนาคตระยะสั้น

ช่วงที่ 3 คือช่วง 10 -15 ปี หรือไปจนถึง 20 ปี ช่วงนี้ เรียกว่าเป็นระยะกลาง Middle Rang Forecasting หรือ Middle Rang Planning นักอนาคตนิยม ส่วนใหญ่ที่จะศึกษาอนาคตในช่วงนี้ เนื่องจากผู้วิจัยสามารถรอที่จะเห็นผลได้

ช่วงที่ 4 คือช่วง 20 -25 ปีขึ้นไป ช่วงนี้จะเป็นระยะยาวนานจนเกินไป ข้อมูลที่ได้ ผลที่ได้อาจจะขาดความจูงใจ ไกลตัวคนรุ่นทำวิจัยเกินไป

2.5.4 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR กับ Delphi เข้าด้วยกัน การรวมข้อดีของทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิค โดยหลักการแล้วเทคนิค EDFR เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิคได้เป็นอย่างดี โดยหลักการแล้วเทคนิค EDFR เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR กับ Delphi เข้าด้วยกัน ขึ้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR ก็คล้าย ๆ กับ Delphi เพียงแต่ว่า มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2-3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มาก และมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพ การวิจัยแบบ EDFR อาจสรุปขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548, หน้า 19-31)

1. กำหนดและเตรียมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นนี้นับว่าสำคัญและจำเป็นมาก เชื่อว่ายิ่งได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจริงมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัว กลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็น เพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนั้นหรืออาจไม่มีเวลา ให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาก็ต้องใช้โดยประมาณและประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญในการให้ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงขอความร่วมมือ ถ้าไม่ได้รับ

ความร่วมมือก็จำเป็นต้องไปหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าได้รับความร่วมมือก็ขอนัดวันเวลาสำหรับสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าได้รับความร่วมมือก็ขอนัดวันเวลาสำหรับสัมภาษณ์การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจได้ว่า จะได้รับความมือมือเป็นอย่างดีแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูลจัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ DEFR มีความยืดหยุ่นกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะสนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic Realistic (O-R) , Pessimistic Realistic (P-R) และ Most Probable (M-P) หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็น โดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านี้จะเป็นไปได้ในทางดีหรือทางร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและที่สาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจจะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ ตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้โดยการออกแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้

3. วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟาย

4. สร้างเครื่องมือ

5. ทำเดลฟาย

6. เขียนอนาคตภาพ

ข้อเปรียบเทียบระหว่าง EDFREFR และ Delphi

จากการศึกษา EDFR EFR และ Delphi ดังที่ได้กล่าวมา สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบระหว่าง EDFR, EFR และ Delphi

ข้อความ	EDFR	EFR	Delphi
1. ระเบียบวิธีวิจัย	สัมภาษณ์รอบแรกแบบ EFR แล้วตามด้วย Delphi รอบที่ 2,3 ทำให้ได้ข้อมูลน่าเชื่อถือมากขึ้น	สัมภาษณ์รอบเดียวโดยไม่มีโครงสร้างการสัมภาษณ์ ไม่มีการชี้นำเป็นแบบเปิดอย่างอิสระ ผู้วิจัยมีหัวข้อประกอบเพื่อกันลืม มีการแบ่งช่วงสัมภาษณ์ออกเป็นช่วง ๆ อาจแบ่งตามหัวข้อหรือตามเวลา โดยผู้วิจัยทำการสรุปการสัมภาษณ์จากบันทึกที่จดไว้และขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขคำสัมภาษณ์ได้	สัมภาษณ์หรือสอบถามโดยมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองในการเติมข้อมูลรอบแรก เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ แม้จะเป็นคำถามแบบเปิดหรือสัมภาษณ์แบบเปิด เรื่องอื่น ๆ ผู้ถูกสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามอาจไม่ตอบเพราะถูกชักนำให้คิดเฉพาะเรื่องที่ถาม แม้จะมีการยืนยันคำตอบรอบที่ 2,3 ก็อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญถูกจำกัดความคิดเห็น
2. ผลสรุปการวิจัย	ได้แนวโน้มอย่างมีระบบและเป็นฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	สัมภาษณ์รอบเดียวจึงขาดระบบที่น่าเชื่อถือเพราะข้อสรุปอาจไม่ใช่ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	อาจสรุปได้ไม่ครอบคลุม เพราะการมีโครงสร้างตั้งแต่แรก จึงสรุปฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า เทคนิคการวิจัย EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกับการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา วิจัยเพื่อหารูปแบบ เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อหาวิธีแก้ปัญหา และเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น ปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตไปใช้ในวงการต่าง ๆ มากมาย เพื่อการวาแผนในอนาคตโดยเฉพาะในการวิจัยทางการศึกษา มักนำการวิจัยอนาคตมาใช้เพื่อศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวาแผนทางการศึกษา โดยเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi ได้รับ ความนิยมมานานแล้ว แต่ในปัจจุบันเทคนิคการวิจัยแบบ DEFR ซึ่งพัฒนาโดย ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2522 ได้พัฒนาขึ้นโดยการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) เข้า

ด้วยกันในขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยมินิโซต้า (University of Minnesota) มีสาเหตุสองประการคือ

ประการแรก การได้รับการศึกษาวิชาเกี่ยวกับอนาคตศึกษา (Futures Studies)และการวิจัยอนาคต (Futures Research) ในระดับบัณฑิตศึกษาที่มหาวิทยาลัยมินิโซต้า ทำให้เกิดความสนใจในแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยของศาสตร์สาขานี้ โดยเฉพาะเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย(Delphi) และEFR (Ethnographic Futures Research) ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อจุดหมายและความเชื่อเบื้องต้นบางประการของการวิจัยอนาคต ควรคิดหาวิธีปรับปรุง แก้ไข

ประการที่สอง การมีโอกาสได้พบและรู้จักกับศาสตราจารย์ ดร. โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Robert B. Textor) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยแบบ EFR การปรับปรุงแก้ไขโดยเพิ่มความเป็นระบบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจึงนำเสนอในการผสมผสานระเบียบวิธีระหว่าง EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน ทำให้ข้อมูลเป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า

1. อนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้เป็นระบบ
2. ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับอนาคตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของเขา
3. เชื่อว่ามนุษย์สามารถจะควบคุมและสร้างอนาคตได้

จุดมุ่งหมายหลักการวิจัยอนาคตนั้น มิใช่อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นของเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นและป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้ลดไป หรือหาทางที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่ามันเกิดขึ้นจริงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจตลอดจนถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies) และยุทธวิธี (Tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ และการป้องกันและขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ จุดเด่นที่ทำให้ EDFR แตกต่างจากเดลฟาย คือ การใช้ EFR ในรอบแรก ให้โอกาสผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากรอบแรกของEDFR และตอบอีก 2-3 รอบ ตามที่ต้องการตามวิธีการของเดลฟาย ทำให้ EDFR แตกต่างจาก EFR ซึ่งมีขั้นตอนของการวิจัย 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

ควรจะเลือกจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเป็นตัวอย่างในการศึกษาอนาคต การคาดการณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น น่าจะเชื่อถือได้มากกว่าการคาดการณ์ของคนทั่ว ๆ ไป และเหตุผลสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลที่ทำให้เกิดคือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง กลุ่มผู้มีอำนาจกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีความต้องการที่จะรับรู้ข้อมูลแลกเปลี่ยน

ความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกันเพื่อประกอบการตัดสินใจ การวางแผน การกำหนดนโยบายขั้นนี้นับว่าสำคัญและจำเป็นมากเชื่อว่าหากได้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจริง ๆ จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญยิ่งมีความจำเป็น เพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยลักษณะนี้ หรืออาจไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงขอความร่วมมือ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือก็จำเป็นต้องหาผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นต่อไป ถ้าได้รับความร่วมมือจึงขอนัดวันและเวลาสำหรับสัมภาษณ์ การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว นอกจากจะทำให้มั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมืออย่างดีแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัว เตรียมข้อมูลจัดระบบข้อมูลและความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

2.5.5 การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากกำหนดประเด็นปัญหาที่จะศึกษาได้แล้ว ขั้นต่อไปคือ การเลือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยและแบบเทคนิคเดลฟายคือ การอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้น สามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใด ผู้เชี่ยวชาญจึงควรเป็นผู้รอบรู้และรู้สึกในประเด็นที่ศึกษาอย่างจริงจัง เป็น “ผู้รู้” หรือ “Panel Experts” ในเรื่องนั้น ๆ อาจเป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องดังกล่าวมาเป็นเวลานาน เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์โดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา นอกจากนี้ ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้ผลการวิจัยเกิดผลจริงว่า ควรจะเลือกผู้บริหารในหน่วยงานนั้น และผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหารถัดมาเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเราผนวกเข้ากับนักวิชาการทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานของเรา ซึ่งในที่นี้อาจจะรวมถึงผู้ที่ใช้บริการด้วย

ผู้วิจัยควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่จะเข้าร่วมในการวิจัย หรืออาจอาศัยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนั้น ๆ ให้เสนอรายชื่อบุคคล ซึ่งควรได้รับการเลือกสรรให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการคัดเลือกนี้จำเป็นต้องพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ และเมื่อคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แล้ว ผู้วิจัยควรติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัยการที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบอย่างเต็มใจ และให้ความสำคัญแก่การวิจัยจะเป็นตัวแปรคำตอบที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับ หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogenous Group) อาจจำเป็นต้องใช้เพียง 10 – 15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกันมีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogeneous Group) อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นจำนวนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยของโทมัส แมคมิลเลียน (Macmillan, Thomas T. ,1971, pp.3-5)

พบว่า หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error) จะมีน้อยมาก (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2541, หน้า 63) ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	ความคลาดเคลื่อน (Error Reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net Change)
1 – 5	1.20 - 0.70	0.5
5 – 9	0.70 - 0.58	0.12
9 – 13	0.58 - 0.54	0.04
13 – 17	0.54 - 0.50	0.04
17 – 21	0.50 - 0.48	0.02
21 – 25	0.48 - 0.46	0.02
25 – 29	0.46 - 0.44	0.02

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์แบบ EDFR

เป็นการสัมภาษณ์โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญให้แง่คิดหลายด้าน โดยมองเป็น 3 ภาพและให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็น ไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ EDFR เราสามารถจำแนกอนาคตภาพที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ได้ โดยใช้สถิติอย่างง่าย ๆ ในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 และการสัมภาษณ์แบบ EDFR เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์สามารถเพิ่มประเด็นแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนแรก ผนวกเข้าไปกับการสัมภาษณ์คนต่อไป เพราะจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต คือ การศึกษาแนวโน้มที่เพิ่ม ขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยการสัมภาษณ์ (EDFR รอบที่หนึ่ง) การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า กล่าวคือ ผู้วิจัยสามารถเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ ที่จะสนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic-realistic (O-R), Pessimistic-realistic (P-R) และ Most probable (M-P) ตามลำดับ หรืออาจเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็นโดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปในทางดีหรือทางร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและสาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจจะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพตามแบบ EFR ผู้วิจัยสามารถทำได้โดยการออกแบบสอบถามที่จะช่วยให้อนาคตภาพทั้งสามภาพอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 3 สังเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1 ของ EDFR มาสังเคราะห์และวิเคราะห์อย่างละเอียดและระมัดระวัง แล้วนำข้อมูลที่สังเคราะห์และวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟายเป็นประเด็นหรือแนวโน้มในแบบสอบถามต่อไป

ขั้นที่ 4 พัฒนาแบบสอบถามหรือสร้างเครื่องมือ

นำประเด็นหรือแนวโน้มที่สังเคราะห์แล้ว มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ควรจะใช้ภาษาที่สั้น กะทัดรัด ชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่เกิดจากความลำเอียงของผู้วิจัย

ขั้นที่ 5 ใช้วิธีการของเดลฟาย (EDFR รอบที่สอง รอบที่สาม)

ในขั้นนี้ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาแนวโน้มความเป็นไปได้ของข้อมูล ว่าสามารถเป็นไปได้หรือสามารถเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ และสามารถเป็นไปได้ภายในเวลาที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และพิจารณาข้อความแนวโน้มต่าง ๆ เหล่านั้น ถ้าข้อความแนวโน้มนั้นเกิดขึ้นจริง จะเป็นอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ และให้พิจารณาโอกาสที่ข้อความเหล่านั้นจะเป็นไปได้ภายในเวลาที่กำหนดจำนวนรอบที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลาและกำลังคนของการวิจัย โดยควรจะพิจารณาดูคำตอบที่ได้ในรอบต่าง ๆ ว่ามีความเป็นเอกภาพ หรือมีความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากพอหรือยัง โดยพบว่าการทำจำนวน 3 รอบเป็นจำนวนรอบที่พอดี คือ ความคลาดเคลื่อนจะมีไม่มาก ตั้งแต่รอบที่ 3 ขึ้นไป จากนั้นจึงเขียนอนาคตภาพการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลจะเหมือนกันกับเทคนิคเดลฟาย ส่วนการนำเสนอผลการวิจัยนั้น อาจเขียนบรรยายทั้ง 3 ภาพคือ ทางบวก ทางลบ และภาพที่เป็นไปได้มากที่สุดแนวทางที่นำมาเขียนอนาคตภาพนั้นควรจะมีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่ง ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของเทคนิค EDFR ขึ้นอยู่กับการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนความตรงของเครื่องมือนั้น จะต้องตรงกันกับความรู้สึก การรับรู้ และการมีประสบการณ์โดยปราศจากอคติของผู้เชี่ยวชาญด้วยข้อพิจารณาเปรียบเทียบ EDFR กับ Delphi ประการแรก EDFR ต่างจาก Delphiอยู่ที่ในรอบแรกของการวิจัยนั้น EDFR ใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR โดยวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด และทุกแนวโน้มจะนำไปศึกษาต่อในรอบที่สองและสาม การทำเช่นนี้เป็นการเคารพความคิดของผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ประการที่สองการวิจัยแบบ Delphi ตามรูปแบบ เดิมนั้นมักจะเริ่มด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการเก็บข้อมูลรอบที่หนึ่ง วิธีการนี้อาจเป็นการดูถูก (underestimate) ความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญ เพราะไปจำกัดข้อมูลที่ควรจะได้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการกำหนดกรอบความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัยหากเป็นการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะได้แนวโน้มและประเด็นที่สอดคล้องมากที่สุด ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตได้ดีกว่า และยิ่งไปกว่านั้นแนวโน้มทุกแนวโน้ม

ยังได้รับการพิจารณาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอีกใน EDFR รอบที่สอง รอบที่สาม วิธี EDFR จึงน่าจะเป็นวิธีวิจัยที่ได้แนวโน้มอย่างครอบคลุม เป็นระบบ และน่าเชื่อถือมากกว่าเดลฟายข้อพิจารณาเปรียบเทียบ EDFR กับ EFR ประการแรก EDFR ต่างจาก EFRที่ระเบียบวิจัยคือ EFR ใช้การสัมภาษณ์รอบเดียว แต่ EDFR ใช้การสัมภาษณ์รอบแรกแล้วตามด้วยเดลฟายในรอบที่ 2, 3 วิธีการ EDFR จึงมีระบบของการได้ข้อมูลที่เป็นที่น่าเชื่อถือได้มากกว่า ประการที่สอง ผลสรุปการวิจัยแบบ EFR คือ อนาคตภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เพียงรอบเดียว โดยเลือกเอาแนวโน้มที่มีฉันทามติระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์จุดอ่อนวิธีนี้คือ การขาดระบบที่น่าเชื่อถือในการพิจารณาแนวโน้มที่มีฉันทามติ และโดยระเบียบวิธีเองอาจทำให้แนวโน้มที่สำคัญต้องหลุดไป เพราะเป็นไปได้ว่ามีผู้เชี่ยวชาญเพียงคนเดียวที่พูดถึงแนวโน้มเหล่านั้น ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นตลอดจนผู้วิจัยอาจลืมนึกไม่ถึง หรือไม่รู้ จึงไม่ได้พูดถึงแนวโน้มเหล่านั้น แนวโน้มเหล่านั้นจึงหลุดไปจากผลการวิจัยเพราะไม่มีฉันทามติ ส่วนการวิจัยแบบ EDFR จะนำแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ป้อนกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญทุกคนพิจารณาอีกครั้งในการทำเดลฟาย ทำให้ทุกแนวโน้มได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบเท่าเทียมกัน ผลสรุปที่ได้จากการวิจัยแบบ EDFR จึงเป็นระบบและได้แนวโน้มที่ดี มีความครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากกว่าแบบ EFR นอกจากนี้ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคต ที่รวมไปถึงDelphi และ EFR สามารถนำไปใช้วิจัยในทำนองเดียวกันกับ การวิจัยรูปแบบอื่นที่มีอยู่ได้ เช่น การสำรวจความคิดเห็น สำรวจปัญหา หารูปแบบเพื่อกำหนดนโยบาย กำหนดมาตรฐาน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและเพื่อการตัดสินใจ เป็นต้น ปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคการวิจัยอนาคตไปใช้เพื่อการวางแผน วิเคราะห์และแก้ปัญหาในปัจจุบัน รวมทั้งการวิเคราะห์อดีตด้วยเช่นกัน

สุดาวดี ลิ้มไพบูลย์ (2546: 19-20) กล่าวถึงหลักและขั้นตอนทั่วไปในการสร้างภาพอนาคตซึ่งเป็นผลของการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างภาพอนาคตของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ระบุหัวข้อหรือคำถามสำคัญ (Key question) วัตถุประสงค์ ระยะเวลา วิธีการดำเนินการ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ ระบุประเด็นหรือเหตุการณ์สำคัญในปัจจุบันที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อเรื่องที่ศึกษาตามที่ระบุไว้ในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 ระบุแรงผลักดัน (Driving forces) ระบุแรงผลักดันซึ่งเป็นปัจจัยที่คาดว่ามีผลสูงต่อเรื่องที่ศึกษาและมีแนวโน้มว่าจะเกิดสูงมาก

ขั้นที่ 4 ระบุสิ่งที่ไม่แน่นอนในอนาคต (Uncertainties) ระบุเหตุการณ์หรือปัจจัยที่หากเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบอย่างสูงต่อสิ่งที่ศึกษาทั้งทางบวกและทางลบ

ขั้นที่ 5 จัดลำดับความไม่แน่นอนคือจัดลำดับความไม่แน่นอนตามลำดับความสำคัญเป็นระดับ สูง ปานกลางหรือต่ำ และจัดลำดับของผลกระทบต่อสิ่งที่ศึกษาว่าอยู่ในระดับ สูง กลาง หรือต่ำ

ขั้นที่ 6 เลือกตรรกะของภาพอนาคต

ขั้นที่ 7 การพัฒนาภาพอนาคต เป็นการบรรยายภาพอนาคตที่ได้จากตรรกะในข้อที่ 6

ขั้นที่ 8 การประเมินความชัดเจนและความเห็นเหตุเป็นผลของภาพอนาคต

ขั้นที่ 9 การประเมินนัยความหมายของภาพอนาคตเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์

สุดาวดี ลิ้มไพบูลย์ยัง (2546, หน้า 12-14) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาวิจัยอนาคตหลายวิธีซึ่งมีความแตกต่างกัน และได้เสนอตัวอย่างวิธีการที่ใช้ในการวิจัยอนาคตดังนี้

1. เทคนิคเดลฟาย เป็นกระบวนการสำรวจที่ใช้ในการตัดสินใจหรือลงข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ โดยการรวบรวมและสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตและการสร้างภาพอนาคต (Scenario)

2. เทคนิคการพยากรณ์แบบกงล้ออนาคต (Futures wheel forecasting) เป็นเทคนิคการประเมินความคงที่ภายในของการพยากรณ์แนวโน้ม โดยเริ่มปัญหาที่ศูนย์กลางก่อน จากปัญหานี้จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เชื่อมโยงออกไป

3. เทคนิคการพยากรณ์แบบเมตริกซ์ (Matrix forecasting) หรือที่เรียกว่าเทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) เป็นเทคนิคที่แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อกันและกันได้อย่างไร ใช้เป็นวิถีทางสำหรับพิจารณาว่าแรงผลักดันต่าง ๆ ล้วนมีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตอย่างไร เป็นการแยกแยะอนาคตที่มีความซับซ้อนเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีอิสระออกจากกัน ให้มีการเปรียบเทียบซึ่งกันและกัน เช่นในด้านประสิทธิผล การลงทุนและผลที่ได้ ความเป็นไปและความต้องการนอกจากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นแล้ว ยังมีวิธีการอื่น ๆ ในการวิจัยอนาคต ตัวอย่างเช่น

4. การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา (Ethnographic research: ER) ศากุล ช่างไม้ (2553, หน้า 7) อธิบายว่าเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ศึกษาวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของกลุ่มคนที่ต้องการศึกษาเพื่อเป้าหมายให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลตามการรับรู้ของบุคคลเอง รวมไปถึงความเข้าใจในแบบแผน พฤติกรรมทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือจนกลายเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนั้นไปแล้ว ชาย โพธิสิตา (2547: 146, 157-158, 166-167) อธิบายว่าวิธีการนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งทำความเข้าใจแบบแผนพฤติกรรมทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตของกลุ่มคนในสังคมหรือในวัฒนธรรมนั้น ๆ วิธีการหลักในการเก็บข้อมูลคือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบนี้เพื่อต้องการหาความรู้ที่ยังไม่เคยมีมาก่อนเกี่ยวกับกลุ่มคนหรือองค์กร เมื่อต้องการศึกษาแบบลงลึกในประเด็นใหม่ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อต้องการหาคำอธิบายสำหรับพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่ยังไม่เข้าใจ เมื่อต้องการประเมินผลโครงการ รวมทั้งใช้วิธีการวิจัยแบบ EFR ร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพอื่น ๆ วิธีการ

ดำเนินงานวิจัยแบบชาติพันธุ์วรรณนาประกอบด้วยการเลือกกรณีสำหรับศึกษา การรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับกรณีที่ศึกษาการพรรณนาถึงรายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา การวิเคราะห์และตีความข้อมูล

5. การวิจัยอนาคตเชิงวัฒนธรรม (Cultural futures research: CFR) ตามความเห็นของเท็กซ์เตอร์ (Textor, 1990, p. 147) การวิจัยเชิงวัฒนธรรมหมายถึงการวิจัยที่ใช้แนวความคิดของวัฒนธรรม (หรือ “ระบบวัฒนธรรม” หรือ “ระบบสังคมวัฒนธรรม) อย่างค่อนข้างตรงไปตรงมาอย่างเด่นชัด กลมกลืนและลุ่มลึก นั่นคืออย่างน้อยต้องมีความพยายามที่จะสังเกตได้ที่จะใช้แบบจำลองหรือทฤษฎีที่แสดงความเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมวัฒนธรรมที่เกิดจากเวลาหนึ่งไปสู่อีกเวลาหนึ่ง การวิจัยเชิงวัฒนธรรมจะให้ความสนใจต่อตัวแปรทั้งที่มีลักษณะแบบวัฒนธรรมและไม่ใช่วัฒนธรรม เนื่องจากถือว่าระบบทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ที่ไม่ใช่วัฒนธรรม และศากุล ช่างไม้ (2553, หน้า 1) อธิบายว่าวัฒนธรรมหมายถึงความรู้ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ และบุคคลหรือกลุ่มคนได้ใช้ความรู้นั้นในการบอกความหมายของประสบการณ์ของตน จากนั้นจึงแสดงให้เห็นพฤติกรรมตามมา ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ โดยการกระทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคน (Behavior) สิ่งที่กลุ่มคนรู้หรือมีความรู้ (Knowledge) และสิ่งที่กลุ่มคนสร้างขึ้นและใช้ (Artifacts) ดังนั้นในการเรียนรู้วัฒนธรรมของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจึงเรียนรู้ผ่านการสังเกตการณ์กระทำหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคม (Behavior) การสังเกตสิ่งประดิษฐ์ที่คนในสังคมทำและนำไปใช้ (Culture artifacts) และการฟังสิ่งที่คนในสังคมพูด(Speech messages/ language)

6. การวิจัยแบบ Ethnographic delphi futures research (EDFR) วิธีนี้เป็นการประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยแบบ EFR การวิจัยอนาคต และเทคนิคเดลฟายเข้าด้วยกัน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางทั้งในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจหาวิธีการแก้ปัญหา การใช้ข้อเท็จจริงในอดีตมาแก้ปัญหาในอนาคตจากฉันทามติของคณะผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยแบบ EDFR จะใช้กระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในอนาคตจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนสิบเจ็ดคนขึ้นไปเพื่อสรุปหามติจากข้อค้นพบให้ได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความถูกต้อง กระบวนการวิจัยประกอบด้วยการกำหนดประเด็นปัญหาของการวิจัย การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าซึ่งใช้กับผู้เชี่ยวชาญสามหรือสี่รอบ หรือจนกว่าจะได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความแตกต่างกันน้อยมาก หลังจากนั้นแล้ว จึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายต่อไป (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2540, หน้า 34-35)

นอกจากนี้ในการทำวิจัยอนาคตนั้นประเด็นสำคัญของการวิจัย หรือองค์ประกอบที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานของการศึกษาเหตุการณ์อนาคต ซึ่งผู้วิจัยต้องคำนึงถึง ดังที่**เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ 2549, หน้า 3 -12)** กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการวิจัยอนาคตไว้ ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการ การกำหนดขอบเขตของเรื่องที่ต้องการศึกษา จึงควรมีความชัดเจน โดยอาจใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อพิจารณาในประเด็น เช่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้หรือไม่ ต้องพิจารณาว่า การศึกษาอนาคตในทิศทางใดจึงจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือ การศึกษาอนาคตล่วงหน้าในช่วงระยะเวลากี่ปี ขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติของหัวข้อเรื่องที่ต้องการศึกษา และต้องพิจารณาว่าต้องการศึกษาภาพอนาคตในลักษณะใด เพราะการศึกษาภาพอนาคตต้องมีการกำหนดว่าจะศึกษาอนาคตในลักษณะใด เช่น การศึกษาอนาคตภาพที่อาจเป็นไปได้มากที่สุด ภาพอนาคตที่เป็นไปได้ หรือภาพอนาคตที่พึงประสงค์ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาอนาคตเป็นสำคัญ และหากศึกษาภาพอนาคตใดเป็นหลักแล้วก็อาจต้องศึกษาอนาคตในลักษณะอื่นร่วมด้วย เช่น หากต้องการศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์จำเป็นต้องศึกษาทั้งภาพอนาคตที่อาจเป็นไปได้ และภาพอนาคตที่อาจเป็นไปได้มากที่สุดร่วมด้วย เพื่อรู้สภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นโดยมองบนฐานของสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสามารถปรับให้เกิดภาพพึงประสงค์ได้ และเพื่อไม่ให้ภาพพึงประสงค์นั้นเกินความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริงมากนัก เป็นต้น

2. การสร้างกรอบการศึกษา การจะศึกษาอนาคตต้องมีการตั้งกรอบการศึกษาไว้เป็นแนวทางคร่าว ๆ เพื่อใช้เป็นทิศทางในการหาข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผลภาพอนาคตร่วมด้วย เพื่อให้การศึกษาอนาคตมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นส่วนที่ตรวจสอบแนวโน้มในอนาคตให้มีความครบถ้วนมากขึ้น โดยอาจใช้เป็นการตั้งประเด็นคำถาม เช่น แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อฝ่ายใดบ้าง มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีพัฒนาการของปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการตั้งประเด็นคำถามต่อไป

3. การสำรวจข้อมูล การศึกษาอนาคตจาเป็นต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก ต้องใช้ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Information) เชิงคุณภาพ (Qualitative Information) ข้อมูลเชิงรับ (Passive Information) คือ ข้อมูลที่รับเข้ามาโดยไม่รู้ตัวที่ผ่านเข้ามาในชีวิตประจำวัน หรือที่เรียกว่าประสบการณ์ ข้อมูลเชิงรุก (Active Information) เป็นข้อมูลที่เกิดจากการตั้งใจค้นหา และสุดท้ายคือข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ (Primary and Secondary Information

4. การใช้เครื่องมือและเทคนิคในการศึกษาอนาคต ได้แก่

1) การใช้เทคนิคผังต้นไม้ (Relevance Tree Technique) มีลักษณะเป็นผังโครงสร้างง่าย ๆ ที่โยงแนวทางเลือกในการไปถึงเป้าหมายในอนาคตว่ามีทางเลือกใดบ้าง ที่ทำให้เห็นแนวทาง เลือกเหล่านั้นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อใช้วางแผนในการพิจารณาตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะไปยังเป้าหมายในอนาคตว่า ต้องหลีกเลี่ยงหรือควรเลือกทางเดินไปยังอนาคตได้อย่างไร

2) การเขียนแผนผังภารกิจ (Mission Flow Diagram) เป็นลักษณะการแสดงภาพโยงของทางเลือกต่าง ๆ โดยไม่ได้จำกัดการโยงว่าต้องไปในทิศทางเดียวเท่านั้น วิธีนี้มีประโยชน์มากในการหาทางเลือกของเส้นทางต่าง ๆ ที่ต้องจัดทำตามลำดับขั้นจากเริ่มต้นจนสิ้นสุด

3) การวาดวงล้ออนาคต (Future Wheels) เป็นเทคนิควิเคราะห์อย่างง่ายอีกชนิดหนึ่งที่นิยมใช้มากในการศึกษาอนาคต เพื่อแสดงถึงผลของเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากผลกะทบของเหตุการณ์หรือการกระทำในปัจจุบันย่อมมีผลให้เกิดเหตุการณ์อื่นตามมามากมาย วงล้ออนาคตจะช่วยอธิบายสิ่งที่เกิดตามมาทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังไว้ก่อนทำให้ผู้ทำการคาดการณ์อนาคตเห็นภาพที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต (Possible Futures)

4) เทคนิคตะแกรงช่วงเวลา (Time-space Grids) ใช้ในการฉายภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน จนถึงแนวโน้มในอนาคต ที่อาจแบ่งออกเป็นช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เช่น ทุก 1 ปี 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปี เทคนิค จะทำให้เราเห็นและเปรียบเทียบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ในมิติต่าง ๆ ของเรื่องที่ต้องการศึกษาที่ชัดเจนมากขึ้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้เราสามารถจับรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้มาใช้คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตในช่วงเวลาต่อไปได้ มักจะถูกนำมาใช้การวางแผนงาน หรือการวิเคราะห์งานต่าง ๆ ได้อย่างหยาบ ๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานด้านข้อมูลและความคิดในการช่วยตัดสินใจวางแผนงานและกลยุทธ์

5) การใช้ตารางวิเคราะห์โครงสร้าง (Structural Analysis Matrix) ช่วยในการวิเคราะห์ว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อเรื่องที่จะคาดการณ์อนาคตนั้นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีผลกระทบต่อกันมากน้อยเพียงใด

6) การตั้งชุดคำถาม (Checklist) เป็นการใช้ชุดคำถามเพื่อคาดการณ์อนาคตพิจารณากระบวนการแผนงานในอนาคตว่า จะมีลักษณะใด มีทางเลือกได้บ้าง และผลที่เกิดจากแผนงานนั้นจะทำให้เกิดอะไรขึ้น โดยชุดคำถามจะกระตุ้นนำให้ผู้คาดการณ์อนาคตมองในมุมอื่นได้อย่างครบถ้วนมากขึ้น

7) การระดมสมอง (Brain Storm) การระดมสมองเป็นวิธีการที่ใช้กันมากในการศึกษาอนาคต เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในมุมมองที่แตกต่างหลากหลายในประเด็นอนาคต

8) การเล่นบทบาทสมมุติ (Role Playing) บทบาทสมมุติเป็นการลอกเลียนพฤติกรรมภายใต้สถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไข ที่ผู้รับบทบาททำการตัดสินใจและตอบสนองต่อสถานการณ์เสมือนจริง นิยมใช้ในการตัดสินใจที่ต้องการตอบสนองจากทั้งสองฝ่าย เป็นเทคนิคที่ช่วยทำให้เข้าใจและสามารถคาดการณ์อนาคตพฤติกรรมในอนาคตของผู้สวมบทบาทได้ดี

9) วิธีการเดลฟาย (Delphi Method) เครื่องมือนี้เป็นการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการมองอนาคตจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละศาสตร์มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย เป็นอิสระที่ไม่มีการเผชิญหน้า แต่มีการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้ทำการวิจัยเพื่อป้องกันการถูกโน้มน้าวความคิดอันเนื่องจากการปฏิสัมพันธ์กัน จนได้คำตอบเป็นฉันทามติ

10) การสร้างฉากทัศน์ (Scenarios) เป็นวิธีการสร้างภาพเหตุการณ์ในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ว่าอาจจะเกิดขึ้น จำนวนหลายภาพ เป็นการเสนอภาพเหตุการณ์จาลองขึ้นเพื่อพิจารณาต่อไปว่าถ้าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นจริงในอนาคตจะส่งผลให้เหตุการณ์ในตามมาบ้างดูความเป็นไปได้ที่จะเกิดจากเหตุการณ์นั้น

2.5.6 การสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

Connoisseurship Model เป็นรูปแบบการวัดที่ กูบาและลินครอน (Guba and Lincoln, 1989 p. 39) ได้กล่าว ไว้ ถึงการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ประมวลผล การตีความ โดยผู้เชี่ยวชาญโดยตรง การสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ถูกนำมาใช้วิจารณ์ทางศิลปะและการชิมไวน์ และนำมาใช้ในการสัมมนาทางการศึกษา โดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ในด้านนั้นการสัมมนา อิงผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ การประเมินอิงความเชี่ยวชาญ (Expertise Based Evaluation) ของนักศิลปศึกษาชื่อ Eisner ซึ่งพัฒนาการประเมินโดยใช้แนวคิดการวิพากษ์งานศิลปะของผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการประชุมร่วมกันพิจารณาตัดสิน (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดสรร อธิบายความหมาย ให้แนวคิดและให้คุณค่าแก่โครงการ/องค์การ และขั้นการวิพากษ์ (Criticism) โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิด วิจารณ์จุดเด่น/จุดด้อย ผลผลิต/ผลกระทบและแนวทางการพัฒนา มีลักษณะ ดังนี้ อิสเนอร์ (Eisner, W. Elliot, 2000, pp. 135 -150) คือการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา วิธีการวิเคราะห์แบบองค์รวมและตีความข้อมูล ในหลายมุมมองในการประเมิน และอาจไม่เกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องหรือกับกระบวนการตัดสินใจ แต่อาจผสมผสานปัจจัยการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน โดยมีหลักการประเมิน ดังนี้

1. เป็นการประเมินผลที่เน้นเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่ประเมิน ซึ่งพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อมาได้นำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูง ในสาขาเฉพาะ ที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผล ในวงการอุดมศึกษา ที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นอย่างมาก

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยเน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรมและมีวิจารณญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวลและวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และความน่าเชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ การดำเนินการโดยวิธีสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ในวงการศึกษาถือว่าเป็นการวิพากษ์ วิจารณ์ทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึง ได้เลือกเป็นวิธีการประเมินผลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัยและแสวงหาแนวทางปฏิบัติของงานวิจัยฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ และการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยอนาคต ในการจัดการศึกษา ดังนี้

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548, หน้า 198) ได้ศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550–2559) ทำการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สำรวจข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาชีพครู ระยะที่ 2การศึกษาอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EFR (Ethnographic Futures Research) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 ท่าน ระยะที่ 3 ร่างอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูโดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างวงล้ออนาคตและวิเคราะห์ผลกระทบภาคตัดขวาง ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรวิชาชีพครูควรมีทางเลือกให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยมีการจัดหลักสูตรเป็นบล็อกที่มีการบูรณาการภายในกลุ่มวิชาการหรือบูรณาการระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาให้เป็นครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และทางด้านวิชาการ

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2549, หน้า 101) ได้ศึกษาอนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัย วิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 11 ราย และการศึกษาบริบทมหาวิทยาลัยขอนแก่นตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นระยะที่สอง การศึกษาโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 15 ราย จำนวน 2 รอบ รอบแรกเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกรอบสองเป็นการสอบถามความเห็นด้วยแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้หลัก

3 ด้าน คือด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการเรียนการสอนและการวิจัย มีองค์ประกอบย่อย 24 องค์ประกอบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามหาวิทยาลัยขอนแก่นมีศักยภาพในการพัฒนาสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยได้ในอนาคต แนวโน้มความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวิจัย

สาวิตรี กสิณธร (2549, หน้า 127) ได้ศึกษาอนาคตภาพของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอนเขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล การเรียน โดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 25 คนตอบ 2 รอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ มัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียน การสอน เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับสากล และสามารถดำรงตนอยู่กับวัฒนธรรมไทย ด้านหลักสูตรโรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองที่ชัดเจน ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนกลาง โรงเรียนมีอิสระในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามากขึ้น ด้านครูผู้สอน โรงเรียนให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูผู้สอนที่มีคุณภาพมากขึ้น ครูผู้สอนต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนเป็นอันดับแรก รองลงมาต้องมีความรู้ความสามารถด้านการสอน สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้เหมือนเจ้าของภาษา ต้องมีวุฒิการศึกษาตามลำดับ ครูชาวต่างชาติมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ด้านผู้เรียน โรงเรียนจัดการเตรียมความพร้อมด้านพื้นฐานการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน ผู้ที่เรียนจบมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการฟัง สำเนียงภาษาอังกฤษที่หลากหลาย และเลือกเรียนต่อโปรแกรมภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยในประเทศเป็นอันดับแรก ด้านสื่อการเรียนการสอน มีสื่อหลากหลายที่ช่วยพัฒนาทักษะการใช้ภาษามากขึ้น มีการใช้อินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน วิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ข้อสอบเป็นภาษาอังกฤษ ครูต่างชาติมีบทบาทเป็นผู้ออกข้อสอบและประเมินผลการเรียนในวิชาที่สอน การประเมินผลการเรียนมีมาตรฐานมากขึ้น และมีลักษณะเป็นการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงมากขึ้น

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2550, หน้า 243) ได้ศึกษาอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในทศวรรษหน้า โดยศึกษาภารกิจ 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอนการวิจัยการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และองค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงขององค์การอีก 4 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี บุคลากรและวัฒนธรรมองค์การ รวมเป็น 8 ด้าน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟายศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการรองรับสังคมฐานความรู้ ด้านการวิจัยจะ

ดำเนินการภายใต้ระบบการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบริการวิชาการจะให้บริการแก่สังคมอย่างเป็นระบบ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีงานวิจัยเพื่อการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาเกิดมูลค่าเชิงพาณิชย์ได้ ด้านโครงสร้างองค์การจะมีระบบบริหารภายในที่มีความเป็นเลิศเอื้อต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมและการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีมีการสร้างและพัฒนาฮาร์ดแวร์ ซอฟแวร์ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยขึ้นมาใช้งานเอง ด้านบุคลากร จะมีภาพผู้บริหารแบบบูรณาการ ผลักดันงานวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารจะบริหารวัฒนธรรมองค์การที่ยกย่องและส่งเสริมคนเก่ง รวมทั้งส่งเสริมให้นิสิตมีวัฒนธรรม รักการเรียนรู้

วันทนา อมตาริยกุล (2553, หน้าบทคัดย่อ) ศึกษาอนาคตภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานในทศวรรษหน้า ในภารกิจหลัก 4 ด้าน คือการจัดการเรียนการสอน การวิจัยการบริการวิชาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) ผลการวิจัยพบว่า 1) จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามมาตรฐานสากลและสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาบุคลากรในองค์การ 2) ความเสมอภาคทางการศึกษาและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ผลิตบัณฑิตเพื่อสนองความต้องการของสังคม ผลิตวิศวกรที่มีความสามารถและประสิทธิภาพสู่ชุมชน 4) ความเป็นสากลควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรการพัฒนานักศึกษาและการพัฒนาด้านวิเทศสัมพันธ์

สุภาวดี ลาภเจริญ (2553, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาพอนาคตเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาใน 10 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2552-2561 ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตด้านการวิจัย แนวโน้มที่เป็นไปได้ถึงภาพอนาคตมุ่งให้ผู้เรียนมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลปรับตัวในสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รู้จักคิดวิเคราะห์ แสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาต้องผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะของวิชาชีพ มีความรู้ และมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ และมีจิตสาธารณะ มีทักษะในทางวิชาชีพ มีความสามารถในการแก้ปัญหาท้องถิ่นและประเทศชาติ บัณฑิตต้องรู้จักตนเองจะต้องรู้จริงรู้แจ้ง มีทักษะในกระบวนการคิดโดยนำขบวนการวิจัยมาใช้ในกระบวนการคิด และควรจัดการรู้แจ้ง มีทักษะในกระบวนการคิดโดยนำขบวนการวิจัยมาใช้ในกระบวนการคิด และควรจัดการเรียนการสอนแบบทีม เปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกเรียนร่วมกันในแต่ละโปรแกรมได้ ความร่วมมือด้านโครงสร้างและเครือข่ายความร่วมมือการวิจัย อนาคตสถาบันแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ แผนงาน และแนวปฏิบัติของตนเองให้สอดคล้องกับหลักการความร่วมมือระหว่างสถาบัน สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงคือ มองเห็นตัวเองก่อนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมตลอดเวลา และต้องยอมรับการตรวจสอบการประเมินคุณภาพของสังคม ยอมรับ

คุณภาพของผลผลิตความรู้และบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยออกสู่สังคมโดยปราศจากเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น โดยยึดหลัก 3 ประสาน คือ

1) ประสานหน่วยงานของรัฐที่มีทุน

2) ประสานเอกชนหรืออุตสาหกรรม

3) ประสานการนำนักศึกษาเข้าไปฝึกงานในหน่วยงานเอกชน การมีเครือข่ายทำให้ตัดสินใจได้เร็ว แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

กระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการทำงานร่วมกันเป็นการทำงานเป็นแบบแนวราบไม่มีการสั่งการจากฝ่ายใด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดและปรับเปลี่ยนรูปแบบของมหาวิทยาลัย การจัดและดำเนินกิจกรรมความร่วมมือการวิจัย กระบวนการจัดความร่วมมือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างเครือข่ายที่หลากหลายมากขึ้น ตลอดจนเข้าร่วมเครือข่ายควรเป็นนักวิจัยที่อยู่ในด้านเดียวกัน ไม่จำกัดสังกัด มุ่งจัดกิจกรรมให้นักศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม บูรณาการกิจกรรมให้เข้ากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เน้นให้นักศึกษามีกิจกรรมร่วมกับชุมชนมากขึ้น มีการจัดระบบการประสานงานเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบันเพื่อการประสานและสนับสนุนงบประมาณบางส่วน กระตุ้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่รับผิดชอบงานความร่วมมือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถาบัน ให้ความสำคัญกับงานวิจัยให้มากขึ้น รวมถึงจัดตั้งหน่วยงานให้มีผู้รับผิดชอบเครือข่ายในการประสานงานความร่วมมือทางด้านวิจัย โดยผู้ประสานงานความร่วมมือควรมีความรู้ประสบการณ์และทักษะในการประสานงานกับบุคคลทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน สถาบันที่อยู่ในโครงการความร่วมมือควรร่วมรับผิดชอบในการประสานงาน ความร่วมมือร่วมกันสมาชิกความร่วมมือร่วมกันคัดเลือกสถาบันหลัก เพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำของผู้ประสานงานของแต่ละสถาบัน สำหรับการดำเนินการเพื่อการติดตามและประเมินผลความร่วมมืออย่างชัดเจน มีการรายงานและจัดทำผลการติดตามและประเมินผลความร่วมมืออย่างเป็นทางการเป็นแระจำปีและตามระยะเวลาดำเนินโครงการ การสร้างเครือข่ายระบบฐานข้อมูลควรทำแบบเชิงรุกสามารถนำไปขยายผลได้ มีการบทบาทกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสถาบันที่เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือเป็นระยะ ๆ

พระมหาสาคร ภักดีนอก (2555, หน้า 186) ศึกษาเรื่อง ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2555 – 2564) ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า ควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทางการศึกษาที่สำคัญ เช่น ความเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาการอุดมศึกษา

และความพร้อมในทุกด้านของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม ในระยะที่ผ่านมาและปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีการกำหนดทิศทางได้อย่างถูกต้อง ควรเดินหน้าต่อไปในอนาคตด้วยความคาดหวังที่สูงขึ้นในคุณภาพ ความก้าวหน้าและผลสำเร็จโดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ในแต่ละพันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่กำหนดไว้มีความเหมาะสม เพราะสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของความเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา แม้มีข้อเสนอเพื่อปรับปรุงแก้ไขบางประเด็น แต่ก็เพื่อยกระดับคุณภาพในพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตด้านการบริการวิชาการทางพระพุทธศาสนา ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งด้านการบริหารจัดการ นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอแนะถึงสิ่งที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรทำและไม่ควรทำด้วยในกรณีสิ่งที่ควรทำเป็นยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นมุ่งความมีคุณภาพของนักศึกษา กรณีสิ่งที่ไม่ควรทำ เป็นยุทธศาสตร์ไม่ทำอะไรที่ไม่ใช่อัตลักษณ์ ไม่ใช่จุดแข็ง และไม่ใช่สิ่งถนัดของตนเอง โดยเน้นการไม่วิ่งตามคนอื่นโดยไม่ดูความพร้อมของตนเอง นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการที่ดีด้วย เป็นยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรทั้งระยะก่อนประจำการ ระยะประจำการ และระยะเกษียณอายุราชการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นธรรมาภิบาลการพัฒนาระบบการประเมินตรวจสอบและประกันคุณภาพ การสร้างเครือข่าย โดยเน้นเพิ่มการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมที่จะทำงานและตำแหน่งวิชาการ และเร่งสร้างเครือข่ายกับสถาบันอื่นทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ

ศุภฤกษ์ สายแก้ว (2560, หน้า 118) ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พุทธศักราช 2566 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในทศวรรษหน้า มีทั้งหมด 7 ด้าน 77 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 26 องค์ประกอบ 2) ด้านการวิจัย 10 องค์ประกอบ 3) ด้านบริการวิชาการ 12 องค์ประกอบ 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 8 องค์ประกอบ 5) ด้านโครงสร้างองค์กร 7 องค์ประกอบ 6) ด้านเทคโนโลยี 9 องค์ประกอบ และ 7) ด้านบุคลากร 5 องค์ประกอบ 2. การประเมินการยอมรับองค์ประกอบอนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในทศวรรษหน้า พบว่ากลุ่มตัวแทน ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีการยอมรับองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

ปาณจิตร สุกุมาลย์, เอื้อมพร หลินเจริญ และชำนาญ ปาณาวงษ์ (2560, หน้า 138) ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2566) ผลการวิจัยพบว่า ภาพอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งหมดในปี พ.ศ. 2566 มีจำนวน 5 ภาพ เมื่อนำภาพที่มีโอกาสในการเกิดสูงและระดับของผลกระทบปานกลางมาสร้างภาพอนาคตเชิงตรรกะโดย

อาศัยปัจจัยภายนอกที่มีแรงขับสูงคือ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ทำให้ได้ภาพอนาคตทางเลือกของภาพมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 – 2566) มีจำนวน 4 ภาพ ภาพอนาคตทางเลือกที่ควรเร่งรัดให้เกิด คือ ภาพอนาคตที่ 2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก และมีความสามารถในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสูง ข้อเสนอเชิงนโยบายมี 3 ประการ คือ 1) การเร่งสร้างผลผลิตและบริการวิชาการแก่สังคมที่นำชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่ไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากนัก 2) การขยายการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อป้องกันการมีเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการศึกษาน้อย และสามารถขยายขอบเขตการจัดการศึกษาและการบริการวิชาการแก่สังคมให้ กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และ 3) การขยายการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาขั้นสูง เพื่อขยายขอบเขตการบริการการศึกษาให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ด้วยการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีมาก

สรวงมณฑ์ สิทธิสมาน และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 636) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัยทั้งสิ้นจำนวน 6 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโดยภาครัฐ 2) การบริหารจัดการการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารจัดการบุคลากร 4) การบริหารจัดการงบประมาณ 5) การบริหารจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการสื่อดิจิทัล มีตัวแปรทั้งสิ้นรวม 84 ตัวแปร 2. ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัยของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัยซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ต่อการบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัย มีความเห็นสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งสิ้นจานวน 6 องค์ประกอบ โดยมีตัวแปรทั้งสิ้นรวม 50 ตัวแปร คือ 1) องค์ประกอบการบริหารจัดการโดยภาครัฐประกอบด้วยตัวแปร จำนวน10 ตัวแปร 2) องค์ประกอบการบริหารจัดการการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร 3) องค์ประกอบการบริหารจัดการบุคลากรประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร 4) องค์ประกอบการบริหารจัดการงบประมาณประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร 5) องค์ประกอบการบริหารจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปร จานวน 13 ตัวแปร และ 6) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารจัดการสื่อดิจิทัลประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร

ภคณัฏฐ์ สวัสดิวิศิษฏ์ และดำรงค์ เบญจคีรี (2563, หน้า 69) ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามแนวยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารการศึกษาควรมีส่งเสริมการใช้

ICT เพื่อการศึกษาเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำหนด จัดทำคู่มือการใช้งาน ร่วมกับการพัฒนาระบบการบริงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ที่สามารถประสานงานกันอย่างเป็นระบบทั้งในระหว่างหน่วยงาน และนอกหน่วยงานได้ และพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา ในรูปแบบของเครือข่ายต่าง ๆ ในระดับภูมิภาคได้ทำงานเป็นแบบออนไลน์ได้ทั้งหมด หรือใช้ระบบออนไลน์ให้เพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต 2) อนาคตภาพการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่ามี 6 ด้าน คือ (1) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (4) ด้านการผลิตงานวิจัย (5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารมหาวิทยาลัย (6) ด้านการบริหาร

พระอติคุณ ฐิตวโร, ระวิง เรืองสังข์ และอินถา ศิริวรรณ (2564, หน้า 14) ศึกษาเรื่องอนาคตภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ไทย ผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ของคณะสงฆ์ไทย ประกอบด้วย 5 ภาพอนาคต คือ ภาพอนาคตที่ 1 กระจาย (กระจายอำนาจบริหารแบบมีทิศทางให้ส่วนภูมิภาค) ภาพอนาคตที่ 2 เข้มแข็ง (สร้างพื้นฐานการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมให้เข้มแข็ง) ภาพอนาคตที่ 3 สร้างรากฐาน (สร้างรากฐานการเติบโตของประเทศอย่างมั่นคง ด้วยนโยบายที่ชูการศึกษาธรรมะเป็นพื้นฐานชีวิต) ภาพอนาคตที่ 4 ยกระดับ (ยกระดับคุณลักษณะของครูผู้สอนและกำหนดคุณลักษณะผู้เรียนนักธรรมที่พึงประสงค์) และภาพอนาคตที่ 5 ยั่งยืน (จัดการศึกษาของพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้ยั่งยืน)

2.6.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

อิสเบล (Isbell, 1980, p. 32) ได้ศึกษาเป้าหมายของการศึกษาด้านอุตสาหกรรมศิลป์ในอนาคตระหว่างปี ค.ศ. 1985 -2000 โดยใช้เทคนิคเดลฟายจำแนกเป้าหมายของการศึกษาทางด้านอุตสาหกรรมศิลป์ในอนาคตจากผู้เชี่ยวชาญในสาขา และเพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ รวมทั้งประเมินความสอดคล้องของความคิดเห็นระหว่างผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพและผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมศิลป์ โดยการสำรวจและสัมภาษณ์ เทคนิคการวิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน

พุดนามและคณะ (Putnam & Bruininks, 1995 p.121) ได้ศึกษาทิศทางในอนาคตด้านการศึกษาและของนักเรียนที่ด้อยความสามารถ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนักการศึกษา 37 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) โปรแกรมฝึกหัดครูที่สอนการศึกษาพิเศษควรจะเปลี่ยนแปลง 2) โรงเรียนควรจะเริ่มจัดกลุ่มนักเรียนให้มีลักษณะแตกต่างกันตามระดับความสามารถ 3) ควรจะใช้ยุทธศาสตร์การเรียนแบบร่วมมือกันหลังปี 2000

แทชและเมอร์ฟี (Thach & Murphy, 1995, p. 103) ได้วิจัยความสามารถของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาทางไกล โดยใช้เทคนิคเดลฟายซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาทางไกลจำนวน 103 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งเก็บข้อมูล 2 รอบ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของบทบาทเป็นตัวประกอบสำคัญและสนับสนุนให้แสดงความสามารถที่สำคัญความสามารถเหล่านี้ เน้นความสำคัญคู่กันของการติดต่อสื่อสารและทักษะด้านเทคนิค คำแนะนำแบบของความสามารถซึ่งถูกอภิปรายมาเป็นพื้นฐาน

โพช (Poetzsch, 2007, p. 152) ได้ศึกษาการศึกษาของผู้สอนฟิสิกส์เพื่อ มุ่งสู่ครูมืออาชีพ : โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบผสมผสาน พบว่าผู้บริหารมืออาชีพในองค์การต้องเป็นตัวแทนของความเป็นอิสระมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง ให้ความห่วงใยต่อเพื่อร่วมงาน การศึกษาใช้เทคนิคเดลฟาย บุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะสิ่งที่สำคัญของทฤษฎีพื้นฐานที่ค้นพบ คือ การพัฒนาให้นักเรียนมีการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ช่วยสอนวิชาฟิสิกส์ต้องปฏิบัติ

จอหน์สัน (Johnson, 2007,p.156) ได้ศึกษาการกลับมาที่ยิ่งใหญ่ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบของการกระทำที่วิกฤติในมหาวิทยาลัย วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ การค้นหาสิ่งที่มีผลกระทบของการเป็นผู้นำในมหาวิทยาลัยที่ขาดประสบการณ์ โดยมองถึงอนาคตที่สามารถวัดไว้ คำถามการวิจัยจะให้ความสนใจกับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย คุณลักษณะเฉพาะ กลยุทธการบริหารวิกฤติที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ พบว่าการบริหารที่มีการเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับมหาวิทยาลัย นักศึกษาและคนงานรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย ผู้นำในอนาคตควรมีการติดต่อสื่อสารและรับรู้ความต้องการของบุคคลทุกฝ่าย

เลเทียช (Lethiot, 2007p. 165) ได้ศึกษาการใช้เทคนิคเดลฟายวิเคราะห์สิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคตของบทบาทการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการวางยาสลบ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ การยอมรับบทบาทในอนาคตของพยาบาลที่ทำหน้าที่ในการวางยาสลบ ใช้เทคนิคเดลฟายในการวิจัย โดยอยู่บนพื้นฐานวิธีวิทยาการวิจัยของ Edward Cornish’s ในปี ค.ศ. 1983 มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-testฉันทามติที่ยอมรับคือมากกว่า 60% หรือค่าเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ การพัฒนาการเรียนรู้ปัญหาขั้นพื้นฐาน และการทำงานของพยาบาลที่เป็นทีม เป็นบทบาทที่ เคยมีการศึกษาไว้เช่นเดียวกันในงานของ Lester’s ในปี ค.ศ. 1988 สรุปผลการค้นพบคือ การทำงานต้องให้อิสระ แต่รูปแบบการทำงานให้ทำเป็นทีม และจะมีการยอมรับบทบาทของกันและกันมากขึ้น ถ้าผ่านการฝึกปฏิบัติ

มอริสัน(Morrison, 2007 p. 138) ได้ศึกษาการใช้นักวิทยาศาสตร์และอนาคตภาพของโลกแห่งความเป็นจริง พัฒนาสู่มืออาชีพสำหรับผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา พบว่าโลกแห่งความเป็นจริงในอนาคตแสดงถึงผลกระทบของกลยุทธ์ที่เร่งเร้าให้ผู้สอนรักความก้าวหน้า

วินเซ็น (Vincent-Lancrin, p. 2006 :169-202) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำนายอนาคตของการวิจัยทางวิชาการ รวมถึงการแข่งขันและภาพอนาคตที่เป็นไปได้ภายในกรอบระยะเวลา 20 ปี นอกจากนี้ การเรียนรู้พื้นฐานการทำงานในประเทศอังกฤษ : ภาพในอนาคต พบว่าภาครัฐบาลควรแก้ไขปัญหาทักษะการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต โดยการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในอนาคตภาพที่มีการประชุมผ่านวีดีทัศน์น่าจะเป็นเงื่อนไขที่นำมาใช้ได้ดีจากงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้ คือ งานวิจัยของ

เอลท์ (Ertl, 2006, p. 133) พบว่า หากมีการบูรณาการโดยการสร้างเครือข่ายเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ระดับพื้นฐานเป็นงานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่ให้ความสนใจในการศึกษาอนาคตภาพอันเป็นสิ่งที่ท้าทายและให้โอกาสในหลายวิธีการที่จะใช้ในการตัดสินใจจากงานวิจัยอนาคตภาพเช่นเดียวกับงานวิจัยของ สตีเฟน (Stephen, 2003, p. 170) และปีเตอร์สัน (Peterson, 2006, p. 157) ที่ใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจ และวิเคราะห์ต้นทุนรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้น การวางแผนทางธุรกิจ การใช้เทคนิคในการผลิตระยะยาว โดยข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญในการสะท้อนถึงอนาคตภาพ นอกจากนี้งานวิจัยของกอนซาเลสซี (Gonzalez y,2005, pp. 35-71) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจุบันและอนาคตที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในเม็กซิโก :การรับรู้และการบริหารที่ฉายภาพอันเป็นที่ยอมรับใช้เทคนิคการวิจัยเดลฟายศึกษาอนาคตภาพพบว่าผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความก้าวหน้าและการปรับตัว บทบาทของผู้นำอยู่ในบริบทที่สร้างการยอมรับและมีชื่อเสียง และฮาชิมโชนี (Hashimshony, 2006, pp.5-19) ทำการศึกษาวิจัยเชิงอนาคต เรื่องการออกแบบมหาวิทยาลัยในอนาคตในมุมมองของความแตกต่างทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ทางสังคมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของมหาวิทยาลัย จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณาถึงโครงสร้าง ความเป็นไปได้ในอนาคตของแต่ละมหาวิทยาลัย และงานวิจัยของ อาเนลลี (Annelies ,2008, pp. 531-554) ทำการศึกษาวิจัยเชิงอนาคตในเรื่องการสร้างสมรรถนะของบทบาทการเรียนโดยให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางในมหาวิทยาลัยของเบลเยี่ยม พบว่าจากการพัฒนาแนวคิด โดยให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นศูนย์กลางของการสอนและการประเมินผลการสอน และให้มีการปฏิบัติโดยอาจารย์ผู้สอนคอยกระตุ้น เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง พบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ตามเกณฑ์เป็นการพัฒนาที่ดีในอนาคตที่ทำให้การศึกษาเกิดผล สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดมทิว (Damtew, 2004, pp. 21-50) โดยศึกษามหาวิทยาลัยในแอฟริกาการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกล่าวถึงบริบทประเพณีโบราณของแอฟริกาว่าเป็นสิ่งที่ ทำให้การพัฒนาการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการจะต้องหันกลับมามองถึงอนาคตที่จะให้เกิด

ความก้าวหน้าอนาคตภาพในทางที่ดีเป็นเรื่องยากสำหรับหลักสูตรการเรียนการสอน เนื่องจากปัญหาจากระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและบริบทของโลกาภิวัตน์ การพัฒนาที่จะสัมฤทธิ์ผลต้องมาจากบทบาทของเอกชน และการให้การศึกษาแก่ผู้หญิงให้มากขึ้น การวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการพัฒนาภาษาบทบาทในการวิจัยที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นจะช่วยให้อนาคตมหาวิทยาลัยในแอฟริกาเด่นชัดขึ้นในเรื่องวิชาการ และงานวิจัยเชิงอนาคตในเรื่องการใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนต่อนักศึกษาในอนาคตของ ฮิลตัน (Hilton, 2003, pp. 43-53) โดยการอภิปรายและพัฒนาหลักสูตรสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็น แม้จะมีความยากที่จะดำเนินการ อันเป็นคำถามที่ทำให้เกิดการวิจัยอนาคต เช่นงานวิจัยของ ฮิกไนท์ (Hignite, 2007, pp. 48-52) ศึกษาการทำให้เป็นอนาคตมากที่สุด โดยให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยพัฒนาไปสู่อนาคตด้วยความเชื่อมั่น มองไปข้างหน้า และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย“อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า”ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเสนออนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุม ภาระหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ในการนำเสนออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยมี ขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะใช้กระบวนการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อประมวลภาพความเป็นมา สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การดำเนินการวิจัยเอกสารตามขอบข่ายภาระงานการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปความเป็นมาในอดีต สภาพปัจจุบันในรูปความเรียงการศึกษาแนวโน้มในอนาคตจะทำการคัดเลือกบทความ งานวิจัย วารสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยศึกษาวิเคราะห์บริบทพัฒนาการของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วิเคราะห์ภารกิจตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดองค์ประกอบของปัญหา และแนวโน้มในอนาคต แล้วจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้มและความเป็นไปได้ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557– 2567) โดยให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยเป็นเทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็น

2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม 14 กลุ่มโรงเรียน จำนวน ทั้งหมด 14 รูป และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป / คน และใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) จนจบการสัมภาษณ์ แล้วผู้วิจัยสรุปการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อ่านและตรวจแก้ไข เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 2 กลุ่ม จำนวน 21 รูป/คน เพื่อสร้างฉันทามติ (Consensus) โดยการนำผลการสัมภาษณ์จากตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามเทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และพัฒนาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.1.3 ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันความความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

ขั้นตอนนี้เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อสร้างแบบสอบถามใหม่ที่ใช้ข้อความเดิม โดยเพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นตอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง ในการตอบแบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ อย่างไร หากทบทวนความคิดเห็นของตนเองแล้วยังแตกต่างจากคนอื่นอยู่ ก็ให้เหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมของตนที่อยู่นอกพิสัยระหว่าง ควอไทล์ในข้อนั้น ๆ เป็นเทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งผู้วิจัยจะนำความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในรอบนี้มาสรุปเป็นร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

3.2 ระเบียบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร เครื่องมือการวิจัย การสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยตามรายละเอียดดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ประธานกลุ่มโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่เป็นตัวแทนในกลุ่มนั้นจาก 14 กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อันเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 7 รูป /คน รวมทั้งสิ้น 21 รูป/คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ผลการศึกษาของ แมคมิลเลียน (Thomas T. Macmillan) เป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งหมด 21 รูป /คน ซึ่งนับว่ามีความเหมาะสมในการใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามการใช้เทคนิคEDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยมีรายละเอียดแสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนตามแนวคิดของโทมัส แมคมิลเลียน (Macmillan, Thomas T., 1971, pp.3-5) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 - 5	1.20 - 0.70	0.5
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

โดยมีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

1. เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด

2. เป็นผู้บริหาร หรือนักวิชาการที่เคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หรือ เคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดีหรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งประธานสาขาวิชาหรือเทียบเท่ามาไม่น้อยกว่า 1 วาระ

3. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คือ มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก

4. เป็นบุคลากรหรืออาจารย์ มีวุฒิทางด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี

5. เป็นบุคลากรหรืออาจารย์ มีวุฒิทางด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก หรือเปรียญธรรม 9 ประโยค และรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี

ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา คือ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 3) ด้านบริหารงานบุคคล 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 2) ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า และมีความเป็นไปได้โดยให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. แบบสอบถาม ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, Rensis, 1967, pp. 90-95) ครอบคลุมกรอบร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้าใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ

2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 รอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นและยืนยันถึงความเป็นไปได้และความสอดคล้องกันของอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

3.3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ การใช้มติเอกฉันท์ (Consensus) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายเปิด แบบสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียงโดยการใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ตามแนวคิดของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2540, หน้า 263-265) ในการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้ง 14 กลุ่มโรงเรียน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน เกี่ยวกับบริบทการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

1.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ จากข้อมูลที่ได้ตามข้อ 1.1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ซึ่งมี 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่สร้างขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นทำการปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 รูป/คน ต่อไป

2. แบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์รอบแรก โดยการถอดเทปการสัมภาษณ์ของแต่ละคนจากการสัมภาษณ์ โดยพยายามรวบรวมความคิดเห็นแต่ละเรื่องให้มากที่สุด ทำการรวบรวมแนวคิดที่สำคัญและตรงกับขอบเขตของการวิจัยของแต่ละคนแยกตามด้าน รวบรวมแนวคิดที่คล้ายคลึงกันในแต่ละด้านมาจัดเรียงให้อยู่กลุ่มเดียวกัน ส่วนที่ซ้ำซ้อนให้ตัดออกไป นำข้อมูลที่ได้สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและวิจัย จำนวน 5 รูป/คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภาษา และความครอบคลุมตามประเด็นเนื้อหา โดยการ

หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกประเด็นคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังมีรายละเอียดมีดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 14 รูป และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายในการบริหารโรงเรียน 7 รูป/คน รวมเป็น 21 รูป/คน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยทำการติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม ในรอบที่ 2 และขอนัดวัน เวลา เมื่อได้กำหนดนัดหมายแล้วผู้วิจัยเข้าพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลาในการขอรับแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม ในรอบที่ 3 ขอนัดวัน เวลาที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสะดวก เมื่อกำหนด นัดหมายแล้วเข้าพบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม พร้อมขอรับแบบสอบถามคืน หากไม่สามารถตอบแบบสอบถามเสร็จในวันเวลา ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยไปรษณีย์ด่วนพิเศษ หรือทางโทรสาร จากนั้นจึงหาฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากข้อมูลที่ได้จากเทคนิค EDFR โดยการเปรียบเทียบคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกับคำตอบของกลุ่ม คำนวณหามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เกณฑ์ที่ผู้กลุ่มวิจัยนำมาใช้ในการพิจารณาฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามปลายปิดชนิดประมาณค่า 5 ระดับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์ โดยการแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดรอบแรก โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Synthesis)

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าในรอบที่ 2 -3 ใช้การวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยการวิเคราะห์โดยสถิติ ร้อยละ มัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์ การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และการวัดการกระจาย ได้แก่ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ แล้วนำมาแปลผลดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน (Median) ของข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่ การแปลความหมายของค่ามัธยฐานโดยนำค่ามัธยฐาน(Median)กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส(Best, 1993, p.247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดขึ้น พิจารณาในระดับปานกลาง มากและมากที่สุด คือ ค่าคะแนนมัธยฐาน ตั้งแต่ 2.50-5.00

2. ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquatile Range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 หากค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquatile Range) ที่คำนวณได้ข้อใดมีค่าไม่เกิน 1. 50 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (consensus) หากค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquatile Range) ที่คำนวณได้ข้อใดมีค่ามากกว่า 1. 50 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน (Glass and Stanleys, 1970, pp. 58-59)

3. การหาความสอดคล้องทางความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินดังนี้ ข้อที่มีผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน (Mode–Median) ไม่เกิน 1 และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 - Q1) ไม่เกิน 1.5 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในข้อนั้น

3.6 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยมีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ ประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวน 14 รูป และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนโยบายของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 7 รูป/คน ทั้งหมดจำนวน 21 รูป/คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกรอบงาน อันได้แก่ ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อ มุ่งพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquatile range) เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติ

ธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานหรือเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 14 รูป และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 7 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 21 รูป/คน นำมาวิเคราะห์ตามแบบใช้เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะใช้กระบวนการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อประมวลภาพความเป็นมาสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สามารถสรุปได้ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ

1.1) การมีบุคลากรไม่ตรงสายกับวิชาการ

1.2) การจัดทำแผนประกันคุณภาพของวิชาการ

1.3) การกำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาและคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นและมีตัวชี้วัด

1.4) การมีวัตถุประสงค์ ให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป

1.5) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.6) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.7) การสร้างบุคคลยุคใหม่ให้มีคุณธรรมคุณภาพด้านวิชาการ

1.8) การมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนปริยัติเน้นวิชาการให้ทันสมัย

จากบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้ม และความเป็นไปได้ในบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557– 2567) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไว้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ	พระมหาวิจิตร คลองเจ็ดโต	พระครูสิริวินัยบรรหาร	พระราชปัญญาภรณ์	พระมหาธีรวัฒน์ ดร.	พระครูใบฎีกาพิเศษ	พระครูปลัดธีรเมธ	พระครูสิริธรรมมิเทศก์	พระโสภณทิธรคาด	พระครูปริยัติวิราภรณ์	พระครูปลัดธรรธรสกรนิจ	พระครูปริยัติกิจธำรง	พระราชปริยัติสุนทร	หลวงจีนสังฆรักษ์สัญชัย	พระมหาคณาน้ำธรรมปัญญาธิวัตร
1. การมีบุคลากรไม่ตรงสายกับวิชาการ	✓		✓	✓			✓			✓		✓	✓	
2. การจัดทำแผนประกันคุณภาพของวิชาการ	✓		✓			✓			✓		✓			✓
3. การกำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาและคุณภาพการศึกษาต้องดีขึ้นมีตัวชี้วัดได้และเหมาะสม	✓		✓			✓			✓			✓		
4. การมีวัตถุประสงค์ ให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป	✓													
5. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา		✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา			✓	✓	✓			✓			✓			✓
7. การสร้างบุคคลยุคใหม่ให้มีคุณธรรมคุณภาพด้านวิชาการ								✓		✓				
8. การมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนปริยัติเน้นวิชาการให้ทันสมัย				✓			✓	✓					✓	✓

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ทัศนะและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

(1) การบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีผลผลิตเชิงคุณภาพมากขึ้นตามลำดับ ทางด้านวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนสามารถผลิตบุคลากรไปสอบเข้าเรียนในระบบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยทั้งมหาวิทยาลัยเปิดและปิดได้ทุกคณะ ทั้งในสายวิทย์ และสายศิลป์-ภาษา และยังมีมหาวิทยาลัยสงฆ์รองรับได้ทั้ง 2 แห่ง ซึ่งมีความพร้อมในการให้บริการทางด้านวิชาการ เมื่อผู้ปกครองมองเห็นความสำคัญของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทำให้มีจำนวนเด็กนักเรียนเพิ่มขึ้น โรงเรียนก็ย่อมมีศักยภาพในการส่งเสริมได้มากขึ้นเช่นกัน

ใน 10 ปี จากนี้ไป โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญของผู้ปกครองที่มีบุตรชาย เพื่อแบ่งเบาภาระของครอบครัวไม่ให้มากเกินไป โรงเรียนพระปริยัติธรรมจัดได้ว่าเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่จะช่วยแบ่งเบาภาระค่าจ่ายของผู้ปกครอง ทั้งยังมีผลทำให้เกิดความรู้สึกอุ่นใจในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อาทิเช่น ติดเกม การพนัน หรือยาเสพติด เหตุเพราะบุตรชายอยู่ในวัดที่มีผู้ดูแลเป็นพระในทางพระพุทธศาสนา จะช่วยขัดเกลาให้เกิดมีศีลธรรม มีความคิดและทัศนคติในทางที่ถูกต้องเพื่อเป็นพื้นฐานให้เติบใหญ่เป็นประชากรที่มีคุณภาพของชาติในอนาคตได้
และในอนาคต มีความเป็นไปได้สูงที่จะริเริ่มให้มีเยาวชนชายที่ไม่ได้บวชเป็นสามเณรได้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมร่วมด้วย

(2) จำนวนและลักษณะของนักเรียน

ในปัจจุบันจำนวนนักเรียนที่เข้ามาเรียนมีจำนวนลดลง อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ประชากรของชาติมีบุตรน้อยลง บุตรชายมีจำนวนน้อยกว่าบุตรหญิง แต่ในอนาคตก็คาดได้ว่าจะยังมีเด็กเข้ามาเรียนต่อไป โดยทางโรงเรียนจะใช้แนวทางการประชาสัมพันธ์จากปากต่อปาก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น และจะทำให้ผู้ปกครองเห็นผลประโยชน์ในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระได้ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านทุนทรัพย์ ด้านสวัสดิการ ประหยัดค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เสื้อผ้า อาหาร และยังอุ่นใจในเรื่องของความปลอดภัย ที่สำคัญสุด โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถไปสอบเข้าเรียนต่อในชั้นสูง ๆ ในสถาบันที่มีคุณภาพได้จริง หากว่ายังบวชอยู่ก็เป็นพระภิกษุสามเณรที่ดี เป็นบุคลากรทางพระศาสนาที่มีคุณภาพ และสามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ พร้อมทั้งจะนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาสืบต่อพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน

(3) เปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ ทั่วไปในด้านวิชาการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็จะมีคุณภาพเหมือนกับโรงเรียนอื่นทั่ว ๆ ไป พระภิกษุสามเณรหลายรูปเรียนเก่งจนสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ ในสนามสอบการแข่งขัน

ความสามารถทางวิชาการหลาย ๆ วิชา เช่น ภาษาจีน พระภิกษุสามเณรหลายรูปที่ไปเข้าร่วมการแข่งขันในระดับประเทศ ก็ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลชนะเลิศ ซึ่งอาจจะเป็นด้วยพื้นฐานการมีสมาธิ และมีภาระน้อย ไม่มีสิ่งเย้ายวนใจอื่น ๆ จึงเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนอย่างเต็มที่ เมื่อโรงเรียนต้องการให้ด้านวิชาการมีคุณภาพดีมากยิ่งขึ้น จะต้องมีการคัดกรองนักเรียน นักเรียนคนใดที่มีความโดดเด่น ต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ เช่น หากมีความโดดเด่นทางด้านภาษาอังกฤษ ก็จะต้องผลักดันให้ผู้นั้นได้ไปอยู่ในถิ่นที่ใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถของนักเรียนเหล่านี้ให้โดดเด่นมากขึ้น

(4) ความพร้อมในการพัฒนาทางด้านวิชาการของผู้บริหาร

ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีด้วยกัน 2 ส่วน คือ ส่วนผู้บริหารและส่วนของครู ผู้บริหารนั้นจำต้องผลักดันในด้านวิชาการอย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้จะเกิดความสำเร็จได้ก็ต้องได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากครูและบุคลากรทุกคน จะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับครู ทำให้ครูมีสถานะทางสังคมที่มั่นคงพอ ต้องไม่เกิดความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของตนเอง จะมีการจัดเป็นลักษณะกึ่งโรงเรียนเอกชน ให้ครูมีเงินเดือนเหมาะสมกับประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีศักดิ์ศรีได้รับการยกย่องให้เกียรติจนเกิดความรักความผูกพันในองค์กร และฝากอนาคตของวิชาชีพครูไว้ที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม เมื่อสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่ครูได้ โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็จะมีการพัฒนาได้มั่นคงยั่งยืน เพราะเมื่อครูมีความมั่นใจ ก็ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการพึงให้ความสำคัญเป็นที่สุด และจะต้องส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของครู หากทำให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้น บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนก็จะร่วมมือในการพัฒนาองค์กรของตนอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่มีปัญหาในการย้ายออกของครู

2) การบริหารงานบุคคล

2.1) การวางแผนอัตรากำลัง

2.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.4) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

2.5) การทำแผนการประเมินการบริหารงานบุคคล

2.6) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.7) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

จากบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้ม และความเป็นไปได้ในบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน

ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 - 2567) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไว้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	พระมหาทวีจิต ตฺตวาทจิตฺโต	พระครูสิริปริยัติธรรมโกวิท	พระราชวัชรเวทย์	พระมหาศรีวัฒน์ ศรี.	พระครูสุนทรพิทักศึกษา	พระครูภาวนาปริยัติกิจ	พระครูสิริธรรมมิเทศก์	พระโสภณมหาวิธาดา	พระครูปริยัติวิราเวทย์	พระครูสุนทรธรรมนิเทศ	พระครูปริยัติกิจจำรัส	พระราชปริยัติสุนทร	หลวงจีนสังฆรักษ์สัญชัย	พระมหาคณาพันธรรมปริญญาธิโร
1. การวางแผนอัตรากำลัง	✓	✓			✓			✓			✓			✓
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	
3. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓				✓									✓
4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน		✓	✓			✓	✓							
5. การทำแผนการประเมินการบริหารงานบุคคล			✓							✓	✓	✓	✓	
6. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต				✓	✓		✓	✓						✓
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓		✓

พร้อมกันนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ทัศนะและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคคลควรมีการดำเนินการอย่างไร

รัฐบาลและผู้มีอำนาจดูแลนโยบายทั้งฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายคณะสงฆ์ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างยิ่ง อนาคตของพระศาสนาขึ้นอยู่กับสามเณรซึ่งจะมีทายาทในการดูแลพระศาสนาต่อไป การที่จะทำให้สามเณรเป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่และต่อยอดพระศาสนาให้ยืนยาวต่อไปได้นั้น จำที่จะต้องมีผู้ดูแลที่มีความรู้ความสามารถยอดเยี่ยมให้การสั่งสอนอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งปลูกฝังความดีงามลงไปในสมองให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเลื่อมใส เมื่อสามเณรได้คนที่มีความรู้ความสามารถดี ก็จะสามารถคิดเป็นคิดได้ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วจะสามารถสื่อสารกับสังคมได้เข้าใจรู้เรื่องและนำพาสังคมให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และเป็นที่พึ่งของศรัทธาสาธุชนได้ด้วย อีกทั้งหากเหล่าสามเณรที่ยังไม่สึกหาลาเพศไป ก็ยังสามารถรักษาวัดวาอารามไม้ให้ร้างได้ หรือที่จะสึกไป ก็สามารถเป็นกำลังสำคัญให้สังคมและประเทศชาติต่อไปได้

เมื่อรัฐและคณะสงฆ์ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และทุ่มเทให้ความใส่ใจดูแลบุคลากรทั้งผู้สอนและผู้สนับสนุนอื่น ๆ ได้ จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการดูแลศาสนทายาทคือสามเณรทั้งหลาย ไม่ต้องมัวพะวักพะวงไขว้เขวหาทางเลี้ยงชีพแบบอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ความทุ่มเทในการสอนสามเณรนั้นทำได้ไม่เต็มที่

ดังนั้น อนาคตของการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและควรจะเกิดขึ้นคือ การทำให้มีความมั่นคงในสายวิชาชีพ และให้เกียรติ ให้สวัสดิการต่าง ๆ และหาทางออกให้เป็นรูปธรรมมากกว่าที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งทำให้เกิดตำแหน่งภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน เช่น มีการบรรจุตำแหน่งทั้งในฝ่ายปกครอง ฝ่ายสอน และฝ่ายสนับสนุน มีเงินเดือนที่เหมาะสมกับสมรรถนะของแต่ละคน ซึ่งในอนาคตอันไม่นานนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลคาดว่าจะดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะความมั่นคงในทุก ๆ ด้านที่กล่าวมา

3) การบริหารงานงบประมาณ

3.1) การมี พรบ. รองรับทำให้การบริหารงานงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

3.2) การมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริมจะมีกำลังขับเคลื่อนได้

3.3) การจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ

3.4) การจัดแผนเบิกจ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส่ตรวจสอบได้

3.5) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

จากบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้ม และความเป็นไปได้ในบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 - 2567) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมไว้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ	พระมหาวิจิต กลยาณจิตฺโต	พระครูสิริวินัยบรรหาร	พระราชปัญญาภรณ์	พระมหาธีรวัฒน์ ดร.	พระครูสุนทรพิมลศีล	พระครูเจ้าอาวาสวัดหนามแก้ว	พระครูสิริธรรมมิเทศก์	พระโสภณพุทธิราดา	พระครูปริยัติวิรากรณ์	พระครูสุวรรณสรานุกิจ	พระครูปริยัติกิจจำรัง	พระราชปริยัติสุนทร	หลวงจีนสังฆรักษ์ศัญชัย	พระมหาคณานันธรรมปัญญาวิวัฒร
1. การมี พรบ. รองรับทำให้การบริหารงานงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
2. การมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริมจะมีกำลังขับเคลื่อนได้	✓						✓		✓				✓	
3. การจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ		✓			✓						✓	✓		
4. การจัดแผนเบิกจ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้			✓		✓	✓				✓				✓
5. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามทีได้รับจัดสรรงบประมาณ			✓	✓				✓						

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ทัศนะและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

การบริหารงานงบประมาณควรมีการดำเนินการอย่างไร

รัฐบาลควรที่จะต้องให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณประจำปี โดยเฉพาะเรื่องความเป็นอยู่ เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายมากกว่าโรงเรียนปกติโดยทั่วไป นักเรียนจะใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งต้องมี

พระพี่เลี้ยงคอยดูแล จึงต้องกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน เช่น พี่เลี้ยง 1 คนควรดูแลนักเรียนเป็นจำนวนเท่าไหร่จึงจะสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง มีการแบ่งเป็นกะ ปัจจุบันเจ้าอาวาสของวัดที่มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น ๆ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดเป็นผู้ที่ดูแลให้ความอุปถัมภ์ พร้อมทั้งมีพระภิกษุบางรูปมาช่วยด้วยใจอาสา แต่หากเมื่อไหร่ที่ผู้อำนวยการไม่สามารถหาทุนมาสนับสนุนได้ ก็จะส่งผลให้การดูแลนักศึกษาทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร ก็จะทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่สามารถที่อยู่ได้อย่างมั่นคง

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ควรให้ความใส่ใจ คือต้องยกระดับสวัสดิการในการดูแลด้านนี้เพิ่มขึ้น พลอยจะทำให้ผู้ปกครองของสามเณรอุ่นใจมากขึ้น ทั้งโรงเรียนก็จะมั่นคง และจะเป็นทางเลือกทางรอดให้กับสังคมได้ และที่สำคัญต้องทำให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมากกว่านี้

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1) การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2) การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและความเชื่อมั่นของสถาบัน

4.3) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.4) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.5) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.6) การดำเนินการงานธุรการ

4.7) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9) การจัดทำสำมโนผู้เรียน

4.10) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

จากบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไปที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้ม และความเป็นไปได้ในบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557 - 2567) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมไว้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องสภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป	พระมหาวิจิต กลยาณจิตฺโต	พระครูสิริวินัยบรรหาร	พระราชวัชรากรณ์	พระมหาธีรวัฒน์ ดร.	พระครูสุทธิปัญญาคม	พระครูปลัดชาญชัย	พระครูสิริธรรมวิเทศก์	พระโสภณพุทธิราดา เปรอโสภณพุทธิราดา	พระครูปริยัติวรากรณ์	พระครูสุวรรณสรานุกิจ	พระครูปริยัติกิจจำรัส	พระราชปริยัติสุนทร	หลวงจีนสังฆรักษ์ชัญญ์ชัย	พระมหาคณานัมธรรมปัญญาวิวัฒร
1. การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	✓						✓							
2. การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและความเชื่อมั่นของสถาบัน		✓				✓	✓		✓	✓		✓		✓
3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร			✓					✓						
4. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา			✓	✓			✓		✓		✓			✓
5. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน					✓								✓	
6. การดำเนินการงานธุรการ					✓								✓	
7. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	✓			✓			✓		✓			✓		✓
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม		✓	✓		✓			✓		✓			✓	
9. การจัดทำสำมโนผู้เรียน	✓			✓		✓			✓		✓	✓		
10. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม		✓	✓		✓		✓			✓			✓	✓

พร้อมกันนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้ทัศนะและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอนาคตภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไว้ดังนี้

การบริหารงานทั่วไป ควรมีการดำเนินการอย่างไร

เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีความเป็นเลิศด้านวิชาการ และเป็นที่รู้จักของสังคมโดยทั่วไป จะต้องมีการจัดอบรมสัมมนาเป็นประจำปี และต้องนำไปร่วมกลุ่มกับโรงเรียนทั่วไปให้มากขึ้น ไม่แยกออกเป็นเอกเทศเกินไป รวมทั้งมีประชุมกับโรงเรียนอื่น ๆ ให้บ่อยขึ้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกัน

สิ่งสำคัญยิ่งอีกอย่างหนึ่ง คือการปลูกฝังให้สามเณรมีคุณธรรมประจำใจ สามารถที่จะประพฤติปฏิบัติและแสดงออกอย่างถูกต้องตามสมณสารูปและกาลเทศะ พร้อมทั้งโน้มน้าวสามเณรทั้งหลายให้เกิดความรักในพระศาสนา พร้อมที่จะดูแลรักษาพระศาสนาในทุก ๆ ด้าน

5) ข้อคิดเห็น ปัญหาข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในแง่มุมอื่น ๆ

ปัจจุบันนี้โลกและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัย แต่อย่างไรก็ดี ก็ควรทำความเข้าใจว่า สามเณรยังเป็นเยาวชนยังมีความเป็นเด็กอยู่ อาจจะมีการประพฤติที่เป็นเด็ก ๆ อยู่บ้าง แต่เมื่อได้อาศัยร่มพระพุทธศาสนาเป็นที่พึ่ง ได้เรียนรู้พระธรรมคำสอนขององค์พระบรมศาสดา และประพฤติตามศีลธรรมวินัยของสามเณร จึงถือได้ว่าเป็นการขัดเกลานิสัยไม่ดีและบ่มเพาะนิสัยที่ดีไปในตัว ย่อมสามารถที่จะเป็นคนดีของสังคมได้ไม่ยาก ดังนั้น สังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด จึงต้องควรที่จะช่วยทำนุบำรุงด้วยการอุปถัมภ์ เมื่อสามเณรทั้งหลายมีการประพฤติปฏิบัติดีเด่นและมีความรู้ความสามารถในเรื่องการเรียนอย่างโดดเด่น สิ่งที่ต้องทำคือการประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับทราบ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นว่าพระศาสนายังมีเรื่องดี ๆ อยู่อีกมากมาย และในปัจจุบันนี้ มีการผกผันในเรื่องของเศรษฐกิจ การหาเลี้ยงชีพของประชาชนบางครั้งมีขึ้นมีลง เมื่อบุตรถึงคราวเดือดร้อนหาที่พึ่งไม่ได้ โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะต้องได้เป็นโอกาสให้กับสังคม ให้เหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนทางเลือกทางหนึ่งของสังคม

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

การวิจัยรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 2 กลุ่ม จำนวน 21 รูป/คน เพื่อสร้างฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่ม โดยการนำผลการสัมภาษณ์จากตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) และพัฒนาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

ผลการศึกษาในรอบที่ 2 ได้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัย อินเตอร์ควอไทล์ ระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า (The Scenario the Paryattidhamma School in general educationdivision in the next decade) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 14 กลุ่ม และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่ออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่ออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในลักษณะเห็นด้วยสอดคล้องกับข้อคำถาม ทุกข้อ เห็นด้วยแต่ควรเพิ่มเติมหรือตัดออก (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ข้อ 3 ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ และข้อ 12 ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) ทุกข้อ เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สอง พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) ทุกข้อกลุ่ม

2. ด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่ออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในลักษณะเห็นด้วยสอดคล้องกับข้อคำถาม ทุกข้อ เห็นด้วยแต่ควรเพิ่มเติมหรือตัดออก (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 31 ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และข้อ 34 ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ข้อ 35 ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ

พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) ทุกข้อ เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interpuatle Range) จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สอง พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) ทุกข้อ

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่ออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในลักษณะเห็นด้วยสอดคล้องกับข้อคำถาม ทุกข้อ เห็นด้วยแต่ควรเพิ่มเติมหรือตัดออก (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 17 ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้ ข้อ 18 ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ ข้อ 19 ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) ทุกข้อ เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สอง พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) ทุกข้อ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่ออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ในลักษณะเห็นด้วยสอดคล้องกับข้อคำถาม ทุกข้อ เห็นด้วยแต่ควรเพิ่มเติมหรือตัดออก (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 21 ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และข้อ 22 ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ ข้อ 27 ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00) ทุกข้อ เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interpuatle Range) จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สอง พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) ทุกข้อ

4.3 ตอนที่ 3 การยืนยันความความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

การวิจัยรอบที่ 3 เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยรอบที่ 2 ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อสร้างแบบสอบถามใหม่ที่ใช้ข้อความเดิม โดยเพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นตอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง ในการตอบแบบสอบถามรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หากทบทวนความคิดเห็นของตนเองแล้วยังแตกต่างจากคนอื่นอยู่ ก็ให้เหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมของตนที่อยู่นอกพิสัยระหว่าง ควอไทล์ในข้อนั้น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า แบบสอบถามรอบที่ 3 จำแนกเป็นรายด้านและข้อ

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
1.	มีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้	5.00	1.00
4.	มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	5.00	1.00
5.	มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนา ทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของ	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	แต่ละโรงเรียน		
6.	มีการจัดการทำเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา	5.00	1.00
7.	มีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน	5.00	1.00
8.	มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก	5.00	1.00
9.	มีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้ เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่กับสาธารณชน	5.00	1.00
10.	มีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5.00	1.00
11.	มีการกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	5.00	1.00
13.	มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นการแบ่งปันการจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผล	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	งานของผู้เรียน		
14.	มีการจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	5.00	1.00
15.	จัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้	5.00	1.00
16.	จัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00
20.	มีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	5.00	1.00
23.	มีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	5.00	1.00
24.	มีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	5.00	1.00
25.	มีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	5.00	1.00
26.	มีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา	5.00	1.00
28.	มีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ	5.00	1.00
29.	มีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	แก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง		
30.	มีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	5.00	1.00
32.	มีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	5.00	1.00
33.	มีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน	5.00	1.00
36.	มีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร	5.00	1.00
37.	มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00
38.	มีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา	5.00	1.00
39.	มีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร	5.00	1.00
40.	มีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	5.00	1.00

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณา ค่ามัธยฐาน (median) และ ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จำนวนตาม เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถาม รอบที่สาม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00) คือ ข้อ 1 ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ ข้อ 4 ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ข้อ 5 ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน ข้อ 6 มีการจัดการทำเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา ข้อ 7 ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน ข้อ 8 ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก ข้อ 9 ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่กับสาธารณชน ข้อ 10 ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ข้อ11 ควรกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับมาก (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ข้อ 3 ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ และข้อ 12 ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) คือ ข้อ 1 ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับหลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ ข้อ 2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ข้อ 3 ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ ข้อ 4 ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ข้อ 5 ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับ

ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน ข้อ 6 การจัดการทำเป็น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา ข้อ 7 ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน ข้อ 8 ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก ข้อ 9 ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่กับสาธารณชน ข้อ 10 ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ข้อ 11 ควรกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และข้อ 12 ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียน การสอน

2. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00) คือ ข้อ32 ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ 33 ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน ข้อ 36 ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อ 37 ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ข้อ 38 ควรมีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา ข้อ 39 ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร และข้อ 40 ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ส่วนในระดับมาก (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 31 ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และข้อ 34 ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ข้อ 35 ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) คือ ข้อ 31 ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน

ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน ข้อ32 ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อ 33 ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน ข้อ 34 ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ข้อ 35 ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ ข้อ 36 ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อ 37 ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้อ 38 ควรมีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา ข้อ 39 ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร และข้อ 40 ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00) คือ ข้อ 13 ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่ายการแสดงผลงานของผู้เรียน ข้อ 14 ควรมีการจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ข้อ 15 ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ข้อ 16 ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 20 ควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในระดับมาก (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 17 ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริมจะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้ ข้อ 18 ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ ข้อ 19 ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) คือ ข้อ 13 ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรมประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน ข้อ 14 ควรมีการจัดเตรียม

ความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ข้อ 15 ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ข้อ 16 ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 17 ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้ ข้อ 18 ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ ข้อ 19 ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และข้อ 20 ควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00) คือ ข้อ 23 ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ข้อ 24 ควรมีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ข้อ 25 ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ข้อ 26 ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ข้อ 28 ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ ข้อ 29 ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และข้อ 30 ควรมีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมาก (ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00) คือ ข้อ 21 ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และข้อ 22 ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ ข้อ 27 ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน (ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50) คือ ข้อ 21 ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ข้อ 22 ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ ข้อ 23 ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ข้อ 24 ควรมีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรม

องค์กร ข้อ 25 ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ข้อ 26 ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ข้อ 27 ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อ 28 ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ ข้อ 29 ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และข้อ 30 ควรมีโครงการการประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

4.4 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้าตามข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า

1) จะต้องมีการเทียบโอนผลการเรียนจริงจังให้ถูกต้องตามระเบียบ เพื่อการคัดกรองและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น

2) จะต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย เช่น การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีสอนแบบโครงงาน เป็นต้น

3) การจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมต้องพิจารณานำมาจากจุดเน้นและไม่ควรเกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา เพราะได้ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางแล้ว

4) การจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนต้องทำให้มีมาตรฐานทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด

5) เน้นการเรียนการสอนตามแนวพุทธศาสตร์ให้เกิดความเชี่ยวชาญ

6) จัดหลักสูตรแบบผสมผสานให้ผู้มาบวชเรียนได้ศึกษานักธรรมควบคู่กับการเรียนรู้วัฒนธรรมชาวพุทธ

7) ผู้เรียนมีความมั่นใจในความรู้ที่ได้ศึกษา ตอบสนองการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8) เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น ได้คิด ได้ค้นคว้า ได้ทดลองทำโครงงาน ได้สัมภาษณ์ ได้แก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นต้น

9) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทดสอบวัดและประเมินผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

10) พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน มีความยืดหยุ่นหลากหลายทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า

1) ครูที่ยังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง จนสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านประสบการณ์และเทคโนโลยี

2) มีการจัดครูและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้ตรงตามวุฒิการศึกษา

3) มีการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นขวัญและใจในการปฏิบัติงาน

4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

5) ปรับระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ เหมาะสมรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กร

6) มีการทำการประเมินผลงานของบุคลากรแล้วจัดงานให้เข้ากับคนทำงาน

7) ต้องพัฒนาบุคลากรด้านภาษาอังกฤษและการวิจัย และสร้างทัศนคติทางวิชาการ

8) เน้นการพัฒนาบุคลากรให้ผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียน สติปัญญา จุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียน

9) เตรียมความพร้อมครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการฝึกฝนการใช้งานอุปกรณ์แอพพลิเคชั่นใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

10) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการการจัดระบบ และจัดทำทะเบียน ของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ พบว่า

1) มีการจัดหางบประมาณสำรองไว้เพื่อสนับสนุนโครงการที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเกินงบที่ตั้งไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี หรือโครงการพิเศษที่ต้องดำเนินการระหว่างปีการศึกษา

2) ต้องมีแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

3) จัดทำแผนงานโครงการในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยพิจารณาให้มีความครอบคลุมกับกิจกรรมที่โรงเรียนต้องดำเนินการอย่างเพียงพอ

4) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป พบว่า

1) ต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้หลากหลายและทันสมัย

2) ใช้สื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ เช่น สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่จะให้ผลดีต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

3) มีการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

4) ต้องบริหารให้โรงเรียนมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

5) จัดเตรียมสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตรงกับความสนใจของผู้เรียน โดยสามารถให้บริการอย่างแพร่หลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย ทันสมัย ปลอดภัยและเพียงพอ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ในการนำเสนออนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมี ขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าสถิติ วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และ การวัดการกระจาย ได้แก่ ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า พบว่า

5.1.1 ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สรุปเป็นรายข้อแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการต้องการให้เกิดระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ มีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน มีการจัดการทำเป็น กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกระบวนการคิดทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก มีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่ กับสาธารณชน มีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผล

ตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ กำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ และ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จากแบบสอบถามที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ เท่ากับ 1.00 ด้านการบริหารงานวิชาการคือต้องมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน การจัดการทำเป็น กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลายเน้นกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก มีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อการเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่ กับสาธารณชน ควรมีการนิเทศกำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ กำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผลของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียน การสอน

ดังนั้นด้านการบริหารงานวิชาการ ต้องมีการเทียบโอนผลการเรียนจริงจังให้ถูกต้องตามระเบียบ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลายและจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐานทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการ

จัดทำหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน มีการจัดการทำเป็น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา มีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลายเน้นกกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหาและคิดทางบวก มีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อการเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่ กับสาธารณชน มีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ กำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อเรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน มีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ มีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา มีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคลากร และ มีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ส่วนในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ ต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกัน ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 คือ ต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน มีการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเตรียมความพร้อม

บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ มีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา มีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร และ มีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ดังนั้นการบริหารงานบุคคล จึงต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนจนสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านประสบการณ์และเทคโนโลยีเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้าที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ จัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ จัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และ มีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ ต้องจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามในรอบที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 คือ ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรมประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับ

การตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ จัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้ จัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และ มีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ

ดังนั้นการบริหารงานงบประมาณ ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ มีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และ มีโครงการ/การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ มีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และ มีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ

เมื่อพิจารณา ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) จากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จากแบบสอบถามในรอบที่สาม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 คือ ต้องมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน มีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ มีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

มีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ มีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และ มีโครงการการประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ดังนั้นการบริหารงานทั่วไป ต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้หลากหลายและทันสมัย

5.1.2 ทัศนะและข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ เรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

ทัศนะและข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีผลผลิตเชิงคุณภาพมากขึ้นตามลำดับ ทางด้านวิชาการในภาพรวมจะดีขึ้นตามลำดับ ทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น โรงเรียนก็ย่อมมีศักยภาพในการส่งเสริมได้มากขึ้นเช่นกัน ใน 10 ปีจากนี้ไป โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญของผู้ปกครองที่มีบุตรชาย เพื่อแบ่งเบาภาระของครอบครัวไม่ให้มากเกินไป ทั้งยังมีผลทำให้เกิดความรู้สึกอุ่นใจในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานให้เติบใหญ่เป็นประชากรที่มีคุณภาพของชาติในอนาคตได้ และในอนาคต มีความเป็นไปได้สูงที่จะริเริ่มให้มีเยาวชนชายที่ไม่ได้บวชเป็นสามเณรได้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมร่วมด้วย

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็จะมีคุณภาพเทียบเท่าโรงเรียนอื่นทั่วๆไป ผู้เรียนเก่งจนโดดเด่นสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ ซึ่งอาจจะเป็นด้วยพื้นฐานการมีสมาธิและมีภาระน้อย ไม่มีสิ่งเย้ายวนใจอื่น ๆ จึงเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนอย่างเต็มที่ เมื่อโรงเรียนมีการคัดกรองนักเรียน ก็ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้โดดเด่นมากขึ้น

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนผู้บริหารและครู จำต้องผลักดันในด้านวิชาการอย่างเต็มที่ โดยต้องได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากครูและบุคลากรทุกคน จะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับครู ทำให้ครูมีสถานะทางสังคมที่มั่นคงพอ ต้องไม่เกิดความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของตนเอง จะมีการจัดเป็นลักษณะกึ่งโรงเรียนเอกชน ให้ครูมีเงินเดือนเหมาะสมกับประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีศักดิ์ศรีได้รับการยกย่องให้เกียรติ จนเกิดความรักความผูกพันในองค์กร และฝากอนาคตของวิชาชีพครูไว้ที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม เมื่อสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่ครูได้ โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็จะมีการพัฒนาได้มั่นคงยั่งยืน เพราะเมื่อครูมีความมั่นใจ ก็ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการพึงให้ความสำคัญเป็นที่สุด และจะต้องส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของครู หากทำให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้น บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนก็จะร่วมมือในการพัฒนาองค์กรของตนอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่มีปัญหาในการย้ายออกของครู

2. ด้านการบริหารงานบุคคล

ทัศนะและข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้มีอำนาจดูแลนโยบายทั้งฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายคณะสงฆ์ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะอนาคตของพระศาสนาขึ้นอยู่กับสามเณรซึ่งจะมีทายาทในการดูแลพระศาสนาต่อไป จำที่จะต้องมีผู้ดูแลที่มีความรู้ความสามารถยอดเยี่ยมให้การสั่งสอน พร้อมทั้งปลูกฝังความดีงามให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเลื่อมใส เมื่อสามเณรได้คนบ่มเพาะดี ก็จะมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถสื่อสารสังคมได้เข้าใจและนำพาสังคมให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และเป็นที่พึ่งของศรัทธาสาธุชนได้ด้วย ในอนาคตก็ยังสามารถรักษาวัดวาอารามไม่ให้ร้างได้ หรือสำหรับที่จะสึกไป ก็สามารถเป็นกำลังสำคัญให้สังคมและประเทศชาติต่อไปได้ เมื่อได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และทุ่มเทให้ความใส่ใจดูแลบุคลากรก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการดูแลศาสนทายาท ไม่ต้องกังวลหาทางเลี้ยงชีพจนทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ขาดสายแบบอื่น ๆ
ดังนั้น อนาคตของการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและควรจะเกิดขึ้นคือ การทำให้มีความมั่นคงในสายวิชาชีพ และให้เกียรติ ให้สวัสดิการต่าง ๆ และหาทางออกให้เป็นรูปธรรมมากกว่าที่เป็นอยู่ พร้อมทั้งทำให้เกิดตำแหน่งภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน เช่น มีการบรรจุตำแหน่ง มีเงินเดือนที่เหมาะสมกับสมรรถนะของแต่ละคนจะทำให้เกิดความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ทัศนะและข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ผู้เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณประจำปี จัดให้มีพระพี่เลี้ยงคอยดูแล กำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน และสิ่งสำคัญที่ควรให้ความใส่ใจ คือต้องยกระดับสวัสดิการในการดูแลบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ปกครองอุ่นใจมากขึ้น ทั้งโรงเรียนก็จะมั่นคง และจะเป็นทางเลือกทางรอดให้กับสังคมได้ และที่สำคัญต้องทำให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมากกว่านี้

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ทัศนะและข้อเสนอแนะขอกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป พบว่า เพื่อให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีความเป็นเลิศด้านวิชาการ และเป็นที่รู้จักของสังคมโดยทั่วไป จะต้องมีการจัดอบรมสัมมนาเป็นประจำปี และต้องนำไปร่วมกลุ่มกับโรงเรียนทั่วไปให้มากขึ้น ไม่แยกออกเป็นเอกเทศเกินไป รวมทั้งมีประชุมกับโรงเรียนอื่น ๆ ให้บ่อยขึ้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกัน และสิ่งสำคัญยิ่งคือการปลูกฝังให้สามเณรมีคุณธรรมประจำใจ สามารถที่จะประพฤติปฏิบัติและแสดงออกอย่างถูกต้องตามสมณสารูปและกาลเทศะ พร้อมทั้งโน้มน้าวสามเณรทั้งหลายให้เกิดความรักในพระศาสนา พร้อมที่จะดูแลรักษาพระศาสนาในทุก ๆ ด้าน

5. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในแง่มุมอื่น ๆ

โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัย แต่ก็ควรทำความเข้าใจว่า สามเณรยังเป็นเยาวชนก็อาจจะมีการประพฤติที่เป็นเด็ก ๆ อยู่ แต่ได้อาศัยพระพุทธศาสนาเป็นที่พึ่งและประพฤติตามศีลธรรมวินัยก็เป็นการขัดเกลานิสัยไม่ดีและบ่มเพาะนิสัยที่ดีไปในตัว ดังนั้น จึงควรที่จะช่วยทำนุบำรุงอุปถัมภ์ และประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับทราบถึงความดีงามทั้งหลาย จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นว่าพระศาสนายังมีเรื่องดี ๆ อยู่อีกมากมาย และเมื่อมีปัญหาในเรื่องของเศรษฐกิจ โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะต้องได้เป็นโอกาสให้กับสังคม ให้เหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนทางเลือกทางหนึ่งของสังคม

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลการวิจัยอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทศวรรษหน้า ทั้ง 4 ด้าน มีสาระสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน มีการจัดการทำเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก ควรมีการส่งเสริมพัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่ กับสาธารณชน ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ ควรกำหนดระเบียบการวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจและควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้เพราะวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็น กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 17) งานวิชาการเป็นงานหลักเป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษาและมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540, หน้า 25) ผู้บริหารและครูต้องวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2549: 17-19) สถานศึกษาจึงต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการแล้ววางแผน คำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนการสอน สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยอดชาย คำชาย (2550, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน และเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน ที่มีความสามารถพิเศษและมีความเป็นเลิศทางปัญญา ยังสอดคล้องกับ สิริจิต หอจันทึก (2550, หน้า บทคัดย่อ) ในเรื่องการวัดและประเมินผล มีการนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร และสอดคล้องกับปราโมทย์ ธิศรี (2551, หน้า บทคัดย่อ) ในด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อการสอนธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อการสอน ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อใช้ประกอบการสอน

ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ควรมีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร และ ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่าง

น้อยปีละ 2 ครั้ง ส่วนในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และ ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้าน การบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51-63) การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยจะต้องมีการเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลให้เขาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ (สมคิด บางโม, 2549, หน้า 91) ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2549, หน้า 140) พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการ ทั้งปริมาณ และคุณภาพของงานอย่างสูงสุด (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2550, หน้า 140) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) (2554, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษา วินัยด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับฮาร์ริส (Harris, 1979, Abstract) ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน , ค่าตอบแทน, การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล, ความ มั่นคงในงาน , การปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปันการจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับ

งบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้

ทั้งนี้เพราะงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เป็นแผนงานการเงินที่มีการกำหนดรายรับและรายจ่ายของงาน/โครงการต่างๆไว้ล่วงหน้า จึงทำให้ผู้บริหารใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของหน่วยงานในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการต่างๆของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ว่าได้ ดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหารไปพร้อมกันด้วย (เดช ดอนจันทร์โคตร, 2550, หน้า 8) การกำหนด แนวทาง หรือแผนการดำเนินงานอันเกี่ยวเนื่องกับการเงิน สำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้นๆ โดยสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว นอกจากนี้งบประมาณยังเป็น เครื่องมือที่สำคัญในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อีกด้วย (สมาน อัศวภูมิ, 2551, หน้า 60) การบริหารงบประมาณ กระบวนการการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การกำหนดแผนการใช้จ่าย การควบคุม กำกับ ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลและการรายงานผลการใช้จ่าย งบประมาณ (เดช ดอนจันทร์โคตร, 2550, หน้า 19) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ ภูริทตฺโต, 2547, หน้า บทคัดย่อ) และคณะที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการเสาะหางบประมาณมาบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีนโยบายและการวางแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยบรรลุพร สุระมณี (2550, หน้า บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำระบบบัญชีให้ครบถ้วน ความถูกต้อง ตามระบบและระเบียบของทางราชการ เพื่อการบริหารของตนเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสุจริต

ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ควรมีการจัดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และ ควรมีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน

ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และ ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ

ทั้งนี้เพราะการบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยและความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล, 2549, หน้า 42) การบริหารทั่วไปจึงเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อยๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ได้ (บงกศ อาษา, 2549, หน้า 66) การบริหารงานทั่วไป ถือว่าเป็นงานที่สำคัญและอำนวยความสะดวกในการบริหารโรงเรียนอีกระดับหนึ่ง (บรรลุพร สุระมณี, 2550, หน้า บทคัดย่อ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เผด็จ ขอบรูป (2553, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป ที่มีความสำคัญที่สุด คือ การจัดระบบสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือ การจัดทำสำมะโนผู้เรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับณัฏฐนันท์ มันตะพงศ์ (2554, หน้า 76) ที่พบว่า การบริหารงานทั่วไป ควรให้ความสำคัญต่อ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการบริหารงานทั่วไป

5.2.2 สรุปและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ เรื่องอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2557 - 2567) ทั้ง 4 ด้าน มีสาระสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการเทียบโอนผลการเรียนจริงจังให้ถูกต้องตามระเบียบเพื่อการคัดกรองและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย เช่น การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีสอนแบบโครงงาน เป็นต้น การจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมควรพิจารณานำมาจากจุดเน้นและไม่ควรเกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนา เพราะได้ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางแล้ว และการจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐานทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด

ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น มีประเด็นที่ต้องมีการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขอย่างเร่งด่วน ได้แก่

ระบบการบริหารจัดการยังไม่เข้มแข็ง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552, หน้า27- 28) โรงเรียนยังขาดการระดมทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานทางวิชาการ เป็นต้น ว่า ปราชญ์ชาวบ้านและบุคคลซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารสถานที่ยังขาดการบำรุงรักษา ขาดการเชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ชุมชน (พระอวยชัย อินศรีเมือง, 2557, หน้าบทคัดย่อ) สภาพการบริหารงานในเชิงวิชาการของโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษา รวมไปถึงการวางแผนการบริหารจัดการ ยังไม่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการได้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 3)

ด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่ยังขาดความชำนาญในวิชาที่สอน ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง จนสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านประสบการณ์และเทคโนโลยี ควรมีการจัดครูและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้ตรงตามวุฒิการศึกษา ควรมีการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นขวัญและใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนพระปริยัติธรรม ที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินั้นมีปัญหาเรื่องการดำเนินการเพราะงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจ้างครู ต้องหางบมาเสริม เป็นรายเดือน บางแห่งต้องพึ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์ จึงมีงบประมาณมาดำเนินการต่อไปได้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546, หน้า 3) เช่นเดียวกับ ปัญญา ภู่ภักดี (2549, หน้า 3-4) ที่พบว่า ปัจจุบันการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีปัญหาสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ด้านบุคลากร พบว่า ยังขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติที่เหมาะสม ในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนก็ยังขาดแคลนเป็นจำนวนมากเช่นกัน ด้านอาคารสถานที่ รวมทั้งปัญหาด้านการบริหารงานของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งยังพบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีจำนวนบุคลากรประจำจำนวนไม่มาก ดังนั้นต้องจ้างครูสอนพิเศษซึ่งเป็นเพียงแต่จ้างสอนในรายวิชาเป็นการชั่วคราว ซึ่งทำให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนบุคลากรผู้สอนบ่อยครั้ง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการจัดหางบประมาณสำรอง ไว้เพื่อสนับสนุนโครงการที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเกินงบที่ตั้งไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี หรือโครงการพิเศษที่ต้องดำเนินการระหว่างปีการศึกษา และ ต้องมีแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสามารถตอบสนองนโยบายของการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และช่วยให้พระภิกษุสามเณรได้รับโอกาสทางการศึกษา ช่วยเอื้ออำนวยประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษา นักธรรม-บาลี และเสริมสร้างความสัมพันธ์อัน

ดีระหว่างชุมชนกับวัด เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นโรงเรียนที่รัฐบาลตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ เพื่อให้การศึกษาแก่บุตรของผู้ยากไร้ และด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมุ่งประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง การจัดการศึกษาประเภทนี้เป็นการจัดการแบบให้เปล่า โดยพิจารณาจากวัดที่สามารถระดมความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ได้ และพอจะมีบุคลากรดำเนินการตลอดจนความต้องการด้านการศึกษาของท้องถิ่น โรงเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่เก็บค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ซึ่งมักจะไม่เพียงพอต่อการจัดการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เงินบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาขึ้นอยู่กับบารมีของเจ้าสำนัก ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ปัญหาบุคคลมีประสบการณ์น้อย คือ การเรียนการสอนไม่เพียงพอ เป็นปัญหาหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรม (อำนาจ บัวศิริ, 2540, หน้า 65) การศึกษาของคณะสงฆ์แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการ งบประมาณ การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน (ศุภาพร และ สมปอง มากแจ้ง , 2542, หน้า 88)

ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้หลากหลายและทันสมัย ใช้สื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ เช่น สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่จะให้ผลดีต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และควรมีการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้เพราะสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า ครูที่ทำการสอนประจำเป็นครูที่ทำการสอนตั้งแต่เป็นพระ เมื่อลาสิกขาบทออกไปเป็นฆราวาสก็ทำการสอนมาจนถึงปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู ไม่ผ่านการสอบคัดเลือก ดังนั้นจึงขาดความชำนาญในการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ขาดอุดมการณ์ในการทำงาน (พระอวยชัย อินศรีเมือง, 2557, หน้าบทคัดย่อ) สอดคล้องกับ จิตติมา ธมชยากร (2553, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานทั่วไป พบว่า ระดับการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์และงานเทคโนโลยีการศึกษา เป็นลำดับสุดท้าย แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานทั่วไป ควรจัดระบบงานและข้อมูลที่ทันสมัยทั้งเรื่องการจัดเก็บ การค้นหา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ด้านการบริหารงานวิชาการ

- จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย เช่น การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น วิธีสอนแบบโครงงาน เป็นต้น

- ควรมีการจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐานทั้งการนิเทศภายใน และการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด

ด้านการบริหารงานบุคคล

- ให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ยังขาดความชำนาญในวิชาที่สอนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

- จัดบุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตรงตามวุฒิการศึกษา

- มีการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นขวัญและใจในการปฏิบัติงานของครู

- จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

ด้านการบริหารงานงบประมาณ

- มีการจัดหางบประมาณสำรอง ไว้เพื่อสนับสนุนโครงการที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเกินงบที่ตั้งไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี หรือโครงการพิเศษที่ต้องดำเนินการระหว่างปีการศึกษา

- มีแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

ด้านการบริหารงานทั่วไป

- สถานศึกษาต้องมีการสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีการสอนสมัยใหม่ พร้อมทั้งการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้หลากหลาย รวดเร็ว

- จัดให้ใช้สื่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เช่น สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจ และเป็นสื่อที่จะให้ผลดีต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

- จัดให้มีการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาด้านกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

2) ควรมีการศึกษาการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่มีประสิทธิผล

3) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้วยหลักพุทธธรรม

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

กมล ภู่ประเสริฐ. (2549). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : เมทิปส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว (2544). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมสามัญศึกษา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2549*, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

กองพุทธศาสนศึกษา. (2553). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2562).* กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กิตติ ธีรศานต์. (2539). *เทคนิคการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ม.ต้น-ม.ปลาย.* กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงมโนทัศน์.* กรุงเทพฯ : ซัคเซส มีเดีย.

ชาย โพธิสิตา. (2547). *การวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2549). *การจัดทำ อนุมัติ การบริหารงบประมาณแผ่นดิน : ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์.(2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

ดนัย เทียนพุฒ. (2553). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล สมัครรัฐกิจ. (2539). *คู่มือจัดการศึกษาสงฆ์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2551). *การบริหารงานบุคคล,* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธรินธร นามวรรณ และคณะ. (2550). *แนวคิด ทฤษฎี สู่การปฏิบัติ การวางแผนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.* อภิชาตการพิมพ์ : มหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. (2550). *เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

นรินทร์ ภาระศรี. (2549). *การบริหารโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

นาตยา ปิลันธนานนท์. (2526). *อนาคตศาสตร์.* กรุงเทพฯ : พีระพัธนา.

พระราชวรมุนี. (2529). *คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระสุริยันต์ พันธ์ในนนท์. (2549). *การพัฒนาเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดมัชฌิมบุรี อำเภอหนองหาร จังหวัดอุดรธานี.* มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2549). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา.* อุบลราชธานี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

พิสมัย ถีถะแก้ว. (2543). *การศึกษาไทยที่ต้องประสานชุมชน.* กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2549). องค์การและการจัดการ, กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย .

ประเสริฐ เชษฐพันธ์. (2552). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2548). *เอกสารการสอนชุดวิชาการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2549). *การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พระมหาสาคร ภักดีนอก (2555). *ทิศทางของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2555 – 2564) ในทศวรรษหน้า ควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทางการศึกษาที่สำคัญ.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มานิตย์ จุมปา, (2550). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมธี ปิลันธนานนท์. (2549). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โค.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2550). *การจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา*. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภิญโญ สาธร. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

รุ่ง แก้วแดง. (2549*). โรงเรียนนิติบุค*คล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถาน*ศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุจน์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *การพัฒนานโยบายการศึกษา*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ศากุล ช่างไม้. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทคนิค 19.

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กองพุทธศาสนศึกษา, รายชื่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. [ออนไลน์] http://www.onab.go.th/index.php/index.php? เข้าถึงเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2559.

สมคิด บางโม. (2549). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯบริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสติวีดิโอ จำกัด. (2549). หลักการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน อัศวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซ็ทการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวปฏิบัติการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้น (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้น (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2548*). การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2552) *ปาฐกถา การพัฒนาการศึกษา 5 จังหวัดชายแดนใต้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2549). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2546). *ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). *วัดพัฒนา 52.* กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). *วัดพัฒนา 53*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ บุญปู่. (2547). *พระสงฆ์กับการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุบัน มุขธระโกษา. (2550). *การวิจัยอนาคตด้วย เทคนิค EDFR.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

สุภาพร มากแจ้ง และสมปอง มากแจ้ง. (2542). *การศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์.* กรุงเทพฯ :กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2550). *การบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรชร โพธิสุข และคณะ, (2549). *“เอกสารการสอนการบัญชีต้นทุนและการบัญชีเพื่อการจัดการ”* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อินสอน บัวเขียว. (2547). สาระสำคัญการบริหารชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิราบ.

2. วารสาร

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi FuturesResearch). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2548). การปฏิบัติการวิจัยด้วย EDFR. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น* ปีที่ 1 ฉบับที่ 2, 2548 : 19-31.

จุมพล พูลภัทรชีวิน(2529).การวิจัยอนาคต. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย.*1(1),มีนาคม,2529) 22-24.

ชัยพจน์ รักงาม. (2544). การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง. *วารสารวิชาการ,* 4 (3), หน้า 11.

เทียนฉาย กีระนันท์. (2529)..การวิจัยเพื่ออนาคต. *วารสารวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.10 (1) มีนาคม, 2529 : 103-129 (2541). สังคมศาสตร์การวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3. รายงานการวิจัย/สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์

กิติพงศ์ มหิพันธ์. (2551). *ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสลงพันธ์ กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมเพื่อความโปร่งใส* รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกศล ศรีทอง. (2543). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ.

จรรยา ประพิณพงศา. (2550). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวชิรวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่.*การค้นคว้าแบบอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิติมา ธมชยากร. (2553). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ชมพูนุช ร่วมชาติ. (2548). *อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559)* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาติชาย ฤทธิ์น้ำ. (2546). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระหว่างชุมชนและโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณัฏฐนันท์ มันตะพงศ์. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี.*วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐภูมิ เล็กถวิลวงศ์. (2549). *สภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เดช ดอนจันทร์โคตร. (2550). *การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2549). *อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นราภรณ์ คำหวาน. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

นวทัศน์ แนวสุข. (2548). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นิเทศ ธาตุอินทร์. (2549). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ในทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นิเทศ สนั่นนารี และอินตอง ชัยประโคม. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ของพระภิกษุสามเณร: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะสงฆ์ ภาค 9*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นิพนธ์ กาชาติ. (2548). *แนวปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชุมชนบ้านวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิยดา กรโกวิท. (2551). *การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนโกวิทธำรงเชียงใหม่.* การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บงกศ อาษา. (2549). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). *ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บรรลุพร สุระมณี. (2550). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บุญทัย สุรมุล. (2550). *การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เบญจวรรณ ระตา. (2551). *การใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาลดอกเงินจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประชารัตน์ โนนทนวงษ์. (2551). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ประทวน บุญรักษา. (2552). *การพัฒนาดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ปราโมทย์ ธิศรี. (2551). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนชนเผ่าศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวางอำเภอแม่อายจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัญญา ภู่ภักดี. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปาริชาติ เทพารัตน์. (2550*). ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

เผด็จ ขอบรูป. (2553). *ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิต. (2539). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2544 - 2549*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพรรณ์ สมบูรณ์. (2552). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการ ระดับมัธยมศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระครูโสภิตธรรมประยุต (อุดม สงสุระ). (2556). *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พระธีรพงค์ ธีรปุญโญ. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก. (2552). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบัณฑิตศรีชัย. (2548**).** *แนวทางการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระปลัดชัยวัฒน์ ธรรมบันเทิง. (2548). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พระมหาชวลิต เพ็ชรภักดี. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งที่จะดำรงสมณเพศอย่างยาวนาน ของพระนิสิตจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน)**.** (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาธีรเพชร ธีรเวท .(2558). *การสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

พระมหาบุญทอง เหลาฉลาด. (2550). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม11 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พระมหาสมบัติ ธนปณฺโณ (ฉลอง). (2558). *ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอภิลักษณ์ จักรแก้ว. (2553). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ ภูริทตฺโต) และคณะ. (2547). *การศึกษาศักยภาพการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำจังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเส็ง ปภสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอวยชัย อินศรีเมือง .(2557). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง.* วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พีรพัศ โห้ถนอม. (2555). *อนาคตภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยใน พ.ศ. 2561.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ภัครภรณ์ มานิตย์. (2550). *การจัดการแหล่งเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนโป่งสาจังหวัดแม่ฮ่องสอน.*การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล. (2549). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

มธุรสณี กวางทอง. (2551). *การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาวางอำเภอแม่อายจังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ยอดชาย คำชาย. (2550). *การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนหนองบัวพิทยาคม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตติกรณ์ สุขดี. (2551). *การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เรวดี รัตนะมาลา.(2551). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1.* ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, สำนักบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรนารถ แสงมณี. (2550). *ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง* : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณภา สาระวะดี. (2551). *ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาที่เป็นของ รัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วัชรพล สุดสายเนตร. (2556). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วันทนา อมตาริยกุล. (2553). *อนาคตภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศรีพร แก้วโขง.(2554). *การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษารัตนมิตรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สกลธ์ ขุนสนิท. (2552). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2547). *อนาคตภาพหลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2547 – 2557*). ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมัย สว่างวงษ์. (2550). *ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สรวงมณฑ์ สิทธิสมาน และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2562). *การบริหารจัดการสื่อดิจิทัลเพื่อเด็กปฐมวัย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัมฤทธิ์ ขจร .(2549). *ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สาโรจน์ กาลศิริศิลป์. (2543). *การศึกษาทัศนคติต่อ พระภิกษุสงฆ์ของครูและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบันฑิต , สาขาวิชาจิตวิทยาการ แนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สาวิตรี กสิณธร.(2549). *อนาคตภาพของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริจิต หอจันทึก. (2550). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สีริสัก ถะหนอมรัก. (2550). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแขวงสาละวันสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุดาวดี ลิ้มไพบูลย์. (2546). *การใช้เทคนิคการสร้างภาพอนาคตในการศึกษาสถานการณ์การเรียนการสอน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปีพุทธศักราช 2550 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอเมืองเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทธิพร วรรณสิทธิ์. (2551). *การสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2550). *อนาคตภาพที่เป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในทศวรรษหน้า.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาวดี ลาภเจริญ. (2553). *ภาพอนาคตเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาใน 10 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2552-2561*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุรชัย มีศรี. (2548). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุฤทธิ์ บุนนาค. (2549). *การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เสงี่ยม ทองละมุล. (2551). *รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิเพื่อสร้างความเข็มแข็งในการรองรับการกระจายอำนาจ*. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

อเนก นิมมานนิรชร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรุณรักษ์ สุขบุญ. (2552). *การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองจันทบุรี.*รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองการปกครอง,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อำนาจ บัวศิริ. (2544). *การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภัสสรี ไชยคุนา. (2550). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อารีลักษณ์ พงษ์โสภา. (2545). *กระบวนการงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของการบริหารงานงบประมาณ กรณีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School–Based Management). กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546).* รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของ สถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.กรุงเทพฯโรงพิมพ์ คุรุสภา.

4. ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 63,1-18.

Annelies, Gilis and others. (2008). *Establishing a Competence Profile for the Role of Student-Centred Teachers in Higher Education in Belgium*. Research in Higher Education. 49(6):531-554 ; February, 2008.

Beach, D.S. (1970). *Personal : The management of people at work (2nd ed).* New York Macmillan.

Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon.

Blank, E.B. (1991). *A Model Job Description For Personnel Administrator position in NorthCarolina Public School System* . North Carolina. The University of North Carolina at Greensboro.

Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: Approach*. New York : John Wiley and Sons.

Bruce, W. Watkins. (1995). *A Case Study in Financial Planning: the Plattsburgh City School District (New York).* Dissertation of Ed. D. Degree. Columbia University TeachersCollege. 72 (5): 4286 -A.

Candoli, I. C. and et al. (1992). *School business administration : a planning approach. 4th ed.* Massachusetts: Allyn and Bacon.

Damtew, Teferra and others.(2004). *African Higher Education : Challenges for the 21st Century*. Higher Education. 47(1) : 21-50 ; January, 2004.

Davis. Keith and John W. Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work : Organization Behavior. 8th ed.* New York: McGraw – Hill.

Eisner, Elliot W.(2000). *The Educational Imagination : on the Design and Evaluation ofSchool Programs. 3rd ed.* New York : Macmillan College.

Etrl, Bernhard and others. (2006). *Fostering Collaborative Knowledge Construction in Case-Based Learning Scenarios in Videoconferencing.* 35 (4) : 377-397 ; December, 2006.

Garrett, Henry E. (1965). *Testing for teachers.* New York: Van No strand Reinhold.

Glass, G.V., and Stanley, J.C. (1970). *Statistical Methods in Education and Psychology.* New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Gonzalezy, and others.(2005). *An Analysis of Present and Possible Futures of Public and Private Mexican Universities : Perceptions and Projections of Current Administrators.* International Journal of Educational Policy, Research, and Practice Reconceptualizing. 5 (4) : 35-71 ; May, 2005.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.

Hass, Glen. (1980). *Curriculum Planning : A New Approach. Boston: Allyn and Bacon*.

Hashimshony, Rifca Haina Jacov. (2006) . *Designing the University of the Future.* Planning for Higher Education. 3 (2) : 5-19 ; October, 2006.

Harris, Ben M. (1979). *Personnel Administration in Education*. Boston: Allyn and Bacon.

Hersey Paul, and Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.* Englewood Cliff ,N. J. : A Simon and Schmaste Company.

Hignite, Karia.(2007). *Make the Most of Tomorrow*. Planning for Higher Education. 35(2) : 48-52 ; January-March, 2007.

Hilton, Gillian L.S. (2003). *Using Scenarios as a Learning and Teaching Strategy with Students*. European Journal of Teacher Education. 26 (1) : 43-53 ; July, 2003.

Isbell, Clinton Howard. (1980). *The Goal of Industrial Arts Teacher Education in The future (1985-2000). (Online). Available.* http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp. เข้าถึงเมื่อ 18 มกราคม 2559.

Johoson, Lea A. (2007). *The Great Comeback : A Comparative Analysis of Disaster recoveryActions in Higher education.* Bangkok : University of Pennsylvania, School ofAdministration.

Kingsbury, Joseph. B. (1957) *Personal Administration for Thai Students.* Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University.

Knupfer, N. N. (1988). *Teacher' Beliefs about Instructional Computing : Implications forInstructional Designer*. Journal of Instructional Development, 11 (4), pp. 29 - 38.

Lethiot, Rochelle. (2007). *A Delphi Analysis of Current and Future Role Perceptions of Certified Registered Nurse Anesthetists*. California : University of Laverne, UnitedStates California.

Lee, M. and J.C. Vanhorn, (1983). *Academic Administration: Planning Budgeting and Decision Making with Multiple Objective*. University of Nebraska Press.

Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic, Matin, Ed. New York : Wiley & Son.

Linstone, H. A. (1975) . *The Delphi Method : Techniques and Application*. Massachusetts Addition-Wesley, 1975.

Macmillan, Thomas T. (1971) . *The Delphi Technique*. Paper Presented at the annualmeeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research andDevelopment, Monterey, California**.** (May 1971): 3-5.

Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resqurce Management*. New York: Prentice Hall

Moorison, J. L., W.L. Renfro and W. I. Bouchew.(2007). *Futures Research and The Strategic Planning Process : Implications for Higher Education*. Boston : Allyn and Bacon.

Nigro, F.A. (1973). *Public personal administration*. New York: Harper & Row.

Olson, Robert Wade. (1989). *School Public Relation Practices and Perceptions of ElementaryPrincipals and High School Principals in Four Midwestern States*. DissertationAbstracts International, 50 (8), p. 2336 - A.

Peterson, M. W. (1991) . *Organization and Governance in Higher Education an ASGHEReader*. Massachusetts: Gin Press.

Poetzsch, Barbara W. (2007). *Professionalism in Physician Assistant Education : A ModifiedDelphi Study.* Minnesota: Capella University, Higher Education.

Putnam ,J. W. , A. N. Spiegel and R. H. & Bruininks. (1995). *Future Direction in Educationand Inclusion of Student with disabilities : A Delphi Investigation.* Paris: A dhoc Capture Inc.

Roy, A. (2002). *Views on Futures Research Methodology.* Futures. 23 (6) : 645-649 : October, 2002.

Sergiovanni, T. J. , et al, (1980) .*Educational Governance and Administration***.** Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall .

Simon, Herbert. A. (1960). *A dministrative Behavior*. New York: Macmillan.

Sloane, Etta K.(1983) *Principals and In service Training : Knowledge Attitude and Mainstreaming Practices.* Dissertation Abstracts International.48 (06):138-A.

Smith, R.H. and Others. (1980). *Management: Making organizations perform***.** New York: Macmillan.

Stephens, Lisa Andrae. (2003) . *Academic Leadership and Distance Learning : UnderstandingInstitutional Distance-learning Decision-making in the State University of New York*. Bangkok : State University of New York at Buffalo, Education Administration.

Storey, D. J. (1999). *Understanding the Small business Sector* , Routledge , London: New York.

Stuart Tolley & James Guthrie. (2007).*Budgeting in New Zealand Secondary Schools in aChanging Devolved Financial Management Environment.* Journal of Accounting and Organizational Change**,** 3, (1): 4 - 28.

Textor, Robert B. (1990). *The middle path for the future of Thailand, Technologyin harmony with culture and environment*. Bangkok: Thai Watanapanich.

Thach, E. C. and K. L. Murphy (1995) . *Competencies for distance education professionalCalifornia : Educational Technology Research and Development*.

Vincent-Lancrin, Stephan.(2006). *What is Changing in Academic Research? Trends and FuturesScenarios.* European Journal of Education. 41 (2) : 169-202 ; June, 2006.

Weingand, D. E. (1994) . *Managing today' s public library : blueprint for change.* Englewood Cliff : Libraries Unlimited.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1.	พระครูศรีธรรมโกศล ดร.	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดสิมนาโก จังหวัดกาฬสินธุ์
2.	พระปลัดสุนทรา วรสาโร ดร.	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดเสนหา จังหวัดนครปฐม

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.	ร.ศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4.	ผ.ศ.ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5.	ดร.สุริยะ รูปหมอก	รองผู้อำนวยการโรงเรียนภาวนาภิมณฑ์พิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวข้องกับระดับนโยบาย 7 รูป/คน และกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในฐานะผู้ปฏิบัติการ 14 รูป รวมจำนวน 21 รูป / คน

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 รูป/คน

1.	สมเด็จพระวันรัต	เจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศราชวรวิหาร กรรมการมหาเถรสมาคม
2.	พระเทพเวที (พล อาภากโร ป.ธ.9 ดร.)	รักษาการเจ้าอาวาสวัดสังเวชวิศยาราม รักษาการรองเจ้าคณะภาค 6
3.	พระเทพมหาเจติยาจารย์	เจ้าอาวาสวัดพระปฐมเจดีย์ราชวรมหาวิหาร เจ้าคณะจังหวัดนครปฐม
4.	นายณรงค์ ทรงอารมณ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
5.	นายสิทธา มูลหงษ์	ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ
6.	นายบุญเชิด กิตติธรางกูร	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดนครปฐม
7.	นายปราณสุวีร์ อาวอร่ามรัศมิ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสระแก้ว

กลุ่มที่ 2 ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม 14 รูป

1. พระมหาวิจิตร กลยาณจิตฺโต วัดมหาสวัสดิ์นาคพุฒาราม จ.นครปฐม 0879349421
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
2. พระครูสิริวินัยบรรหาร วัดราชบุรณะ จ.ชุมพร 0815379052
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 2
3. พระราชวัชราภรณ์ วัดชูจิตธรรมาราม จ.อยุธยา 081174320
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 3
4. พระมหาธีรวัฒน์ ดร.วัดดอนไชย อ.แม่สอด จ.ตาก 0821646645
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4
5. พระครูสุนทรพิมลศีล วัดดับภัย จ.เชียงใหม่ 0817654562
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5
6. พระครูถาวรรัตนานุกิจ วัดดอนมงคล อ.สันติสุข จ.น่าน 0812876545
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6

7. พระครูสิริธรรมมิเทศก์ วัดศรีนวล จ.ขอนแก่น (ดร.คม 0810528486) เลขา
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7
8. พระโสภณพุทธิธาดา วัดศรีนคราราม จ.อุบลราชธานี 0813803163
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8
9. พระครูปริยัติวีราภรณ์ วัดบ่อชะเนง จ.อำนาจเจริญ 087649539
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9
10. พระครูสุวรรณสรานุกิจ วัดสระทอง จ.ร้อยเอ็ด 0857408609
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10
11. พระครูปริยัติกิจธำรง วัดกลางสุรินทร์ จ.สุรินทร์ 0810760524
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 11
12. พระราชปริยัติสุนทร วัดโสธรวรารามวรวิหาร จ.ฉะเชิงเทรา
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12
13. หลวงจีนสังฆรักษ์สัญชัย เสี่ยซัง วัดมังกรกมลาวาส(วัดเล่งเน่ยยี่) กทม.
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (จีนนิกาย) กลุ่มที่ 13
14. พระมหาคณานัมธรรมปัญญาธิวัตร วัดธรรมปัญญารามบางม่วง จ.นครปฐม
ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (อนัมนิกาย) กลุ่มที่ 14

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว๐๐๗

๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

กราบเรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายธนกฤต รชตะศิรกุล** รหัสประจำตัว ๕๗๓๐๑๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) THE SCENARIO OF THE PARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN GENERAL EDUCATION DIVISION IN THE NEXT DECADE (B.E. 2017 -2026)"** มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงกราบเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลซึ่งจะต้องใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B ๗.๔)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว๐๐๗

๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

กราบเรียน พระราชวรมุนี
กรรมการสภาการศึกษา (ผู้แทนคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายธนกฤต รชตะศิรกุล** รหัสประจำตัว ๕๗๓๐๑๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) THE SCENARIO OF THE PARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN GENERAL EDUCATION DIVISION IN THE NEXT DECADE (B.E. 2017 -2026)"** มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงกราบเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลซึ่งจะต้องใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B ๗.๔)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๕-๖๐๘๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว๐๐๗

๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

กราบเรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย **นายธนกฤต รชตะศิรกุล** รหัสประจำตัว ๕๙๓๐๑๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) THE SCENARIO OF THE PARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN GENERAL EDUCATION DIVISION IN THE NEXT DECADE (B.E. 2017 -2026)"** มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงกราบเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ได้เข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลซึ่งจะต้องใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)
รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (ช ๗.๔)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑

ภาคผนวก ง

ภาพการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

สัมภาษณ์ สมเด็จพระวันรัต วัดบวรนิเวศราชวรวิหาร

สัมภาษณ์ พระเทพเวที (พล อาภากโร) วัดสังเวชวิศยาราม วรวิหาร

การสัมภาษณ์ พระราชวัชราภรณ์ วัดชูจิตธรรมาราม

สัมภาษณ์ พระมหาธีรวัฒน์ ดร .วัดดอนไชย

สัมภาษณ์ พระครูสุนทรพิมลศีล วัดดับภัย

สัมภาษณ์ พระโสภณพุทธิธาดา วัดศรีนคราราม

สัมภาษณ์ นายณรงค์ ทรงอารมณ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่องวิจัย “อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”

(TheScenario oF the Paryattidhamma School in general education division in the next decade)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	IOC = ER/N		ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 5	คนที่ 4	คนที่ 5	(ER)			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00		นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	IOC = ER	ความหมาย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 1

แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1

เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

กราบเรียน/เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน .....

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลหรือตัวแปรต่าง ๆ สำหรับวิทยานิพนธ์ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (.The Scenario of the The Pariyattidhamma school in general education division in the next decade)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ข้อมูลที่ได้รับจากข้อคิดเห็น ในการตอบแบบสัมภาษณ์ของท่าน มีค่ายิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย

เพื่อความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) ช่วงระยะเวลาในการสัมภาษณ์ รอบที่ 1 และรอบที่ 2 ควรเว้นระยะไม่ห่างกันนัก ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดียิ่ง

นายธนกฤต รชตะศิรกุล
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : โปรดเขียนรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ☐ พระ ☐ ฆราวาส

ตำแหน่ง .....

วุฒิการศึกษา .....

สถานที่ทำงาน .....

เบอร์โทรศัพท์ ..... e-mail .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....เวลา .....

ลงชื่อ .....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการตอบแบบสอบถาม เพื่อพิจารณากำหนดตัวแปร

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้ สำหรับการทำวิจัย เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (EthnographicDelphi Futures Research)

เกริ่นนำ

สถาบันการศึกษาทุกแห่งต่างมีเจตนารมณ์ของแต่ละสถาบัน เพื่อรองรับสถานการณ์ของสังคมและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และในสถานการณ์ปัจจุบัน อำรุง จันทวานิช (2547, หน้า 17) กล่าวว่า สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ถือเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพ ที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ทำนองเดียวกันกับที่กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39) กล่าวว่า โรงเรียนจัดเป็นสถาบันหลัก ที่ทำหน้าที่ด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ภารกิจหลักของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้มีคุณภาพทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ และในการบริหารการจัดการศึกษานั้นประกอบด้วย การบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ท่านในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะมีแนวโน้มอย่างไรบ้าง โดยขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) (The Scenario the Pariyattidhamma school in general education division in the next decade)

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 – 2569) ในภาระหน้าที่การบริหารโรงเรียน 4 ฝ่าย มีแนวโน้มจะเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการดำเนินการอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

2. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการดำเนินการอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการดำเนินการอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการดำเนินการอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

5. ท่านมีข้อคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในศตวรรษหน้าอย่างไร

.....

.....

กราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (TheScenario the Paryattidhamma School in general educationdivision in the next decade)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสถานะภาพของท่าน

1. สถานะ

O ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมหรือตัวแทน

O ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. อายุ

O ไม่เกิน 45 ปี O 46- 55 ปี

O 56 – 65 ปี O 66 ปีขึ้นไป

3. ระดับทางการศึกษาสูงสุด

O ปริญญาตรี O ปริญญาโท

O ปริญญาเอก O อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

O ไม่เกิน 5 ปี O 6 – 10 ปี

O 11 – 15 ปี O 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูล เรื่อง ด้านการบริหารโรงเรียนอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

คำชี้แจง แบบสอบถามข้อมูลด้านการบริหารโรงเรียน อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า จำนวน..... ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

กรุณาใส่เครื่องหมาย.....ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมากที

ระดับ 3 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ที่	เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า					
	งานวิจัย	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u>					
1.	ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้					
2.	ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้					
3.	มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ					
4.	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม					
	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u>					
5.	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี เพื่อพัฒนา ทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน					
6.	มีการจัดการทำเป็น กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมชน ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้					
7.	ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน					
8.	ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก					

ที่	เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า					
	งานวิจัย	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
9.	ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้ เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธ์ภาพ และเผยแพร่กับสาธารณชน					
10.	ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
11.	ควรกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน					
12.	ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอน					
13.	ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นการแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน					
14.	ควรมีการจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ					
15.	ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้					

ที่	เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า					
	งานวิจัย	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
16.	ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ					
17.	ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้					
18.	ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ					
19.	ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ					
20.	ควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม					
21.	ควรมีการสร้างเครือข่าย ควรดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
22.	ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนครบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ					
23.	ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน					
24.	ควรมีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร					
25.	ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
26.	ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					

ที่	เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า					
	งานวิจัย	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
27.	ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
28.	ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ					
29.	ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง					
30.	ควรมีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา					
31.	ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรมศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน					
32.	ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
33.	ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน					
34.	ควรมีการแลกเปลี่ยน บุคลากรทางการศึกษาทั่งในและต่างประเทศ					
35.	ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ					
36.	ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร					

ที่	เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า					
	งานวิจัย	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
37.	มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง					
38.	มีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา					
39.	ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคลากร					
40.	ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง					

ภาคผนวก ฌ

ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ของแบบสอบถาม รอบที่ 2

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัย อินเตอร์ควอไทล์ ระดับคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบ 2

ข้อ	ค่ามัธยฐาน (median) 4.00	ค่าควอไทล์รอบที่ 1 4.00	ค่าควอไทล์รอบที่ 2 5.00	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) 1.00
1	4.00	4.00	5.00	1.00
2	4.00	4.00	5.00	1.00
3	4.00	4.00	5.00	1.00
4	4.00	4.00	5.00	1.00
5	4.00	4.00	5.00	1.00
6	4.00	4.00	5.00	1.00
7	4.00	4.00	5.00	1.00
8	4.00	4.00	5.00	1.00
9	4.00	4.00	5.00	1.00
10	4.00	4.00	5.00	1.00
11	4.00	4.00	5.00	1.00
12	4.00	4.00	5.00	1.00
13	4.00	4.00	5.00	1.00
14	4.00	4.00	5.00	1.00
15	4.00	4.00	5.00	1.00
16	4.00	4.00	5.00	1.00
17	4.00	4.00	5.00	1.00
18	4.00	4.00	5.00	1.00
19	4.00	4.00	5.00	1.00
20	4.00	4.00	5.00	1.00
21	4.00	4.00	5.00	1.00
22	4.00	4.00	5.00	1.00
23	4.00	4.00	5.00	1.00

ข้อ	ค่ามัธยฐาน (median) 4.00	ค่าควอไทล์รอบที่ 1 4.00	ค่าควอไทล์รอบที่ 2 5.00	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range) 1.00
24	4.00	4.00	5.00	1.00
25	4.00	4.00	5.00	1.00
26	4.00	4.00	5.00	1.00
27	4.00	4.00	5.00	1.00
28	4.00	4.00	5.00	1.00
29	4.00	4.00	5.00	1.00
30	4.00	4.00	5.00	1.00
31	4.00	4.00	5.00	1.00
32	4.00	4.00	5.00	1.00
33	4.00	4.00	5.00	1.00
34	4.00	4.00	5.00	1.00
35	4.00	4.00	5.00	1.00
36	4.00	4.00	5.00	1.00
37	4.00	4.00	5.00	1.00
38	4.00	4.00	5.00	1.00
39	4.00	4.00	5.00	1.00
40	4.00	4.00	5.00	1.00

ภาคผนวก ญ
ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ของแบบสอบถาม รอบที่ 3

ตาราง ที่ 3 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า แบบสอบถามรอบที่ 3 จำแนกเป็นรายด้านและข้อ

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
1.	ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้	5.00	1.00
2.	ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้	4.00	1.00
3	ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ	4.00	1.00
4	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	5.00	1.00
5.	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน	5.00	1.00
6.	มีการจัดการทำเป็น กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา	5.00	1.00
7	ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน	5.00	1.00
8.	ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	หลากหลายเน้นกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก		
9.	ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้ เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่กับสาธารณชน	5.00	1.00
10.	ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม วัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	5.00	1.00
11.	ควรกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผลของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	5.00	1.00
12.	ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียน การสอน	4.00	1.00
13.	ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นการแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน	5.00	1.00
14.	ควรมีการจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	5.00	1.00
15.	ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่ง	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	เรียนรู้		
16.	ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00
17.	ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้	4.00	1.00
18.	ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ	5.00	1,00
19.	ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00
20.	ควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	5.00	1.00
21.	ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.00	1.00
22.	ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ	4.00	1.00
23.	ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	5.00	1.00
24.	ควรมีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	5.00	1.00
25.	ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	5.00	1.00
26.	ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ใน	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
	การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา		
27.	ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	1,00
28.	ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ	5.00	1.00
29.	ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง	5.00	1.00
30.	ควรมีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	5.00	1.00
31.	ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรมศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน	4.00	1.00
32.	ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	5.00	1.00
33.	ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน	5.00	1.00
34.	ควรมีการแลกเปลี่ยน บุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	4.00	1.00
35.	ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ	5.00	1.00
36.	ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร	5.00	1.00

ข้อ	ความคิดเห็น	ค่ามัธยฐาน (Median)	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ interpuatile Range)
37.	ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00
38.	ควรมีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา	5.00	1.00
39.	ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร	5.00	1.00
40.	ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	5.00	1.00

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัย อินเตอร์ควอไทล์ ระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ (รอบ 3) เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (TheScenario oF the Paryattidhamma School in general educationdivision in the next decade)

ข้อ	ค่ามัธยฐาน (median)	ค่าควอไทล์รอบที่ 1	ค่าควอไทล์รอบที่ 3	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range)
1	4.00	4.00	5.00	1.00
2	4.00	4.00	4.00	1.00
3	4.00	4.00	4.00	1.00
4	4.00	4.00	5.00	1.00
5	4.00	4.00	5.00	1.00
6	.4.00	4.00	5.00	1.00
7	4.00	4.00	5.00	1.00
8	4.00	4.00	5.00	1.00
9	4.00	4.00	5.00	1.00
10	4.00	4.00	5.00	1.00

ข้อ	ค่ามัธยฐาน (median)	ค่าควอไทล์รอบที่ 1	ค่าควอไทล์รอบที่ 3	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range)
11	4.00	4.00	5.00	1.00
12	4.00	4.00	4.00	1.00
13	4.00	4.00	5.00	1.00
14	4.00	4.00	5.00	1.00
15	4.00	4.00	5.00	1.00
16	4.00	4.00	5.00	1.00
17	4.00	4.00	4.00	1.00
18	4.00	4.00	5.00	1.00
19	4.00	4.00	5.00	1.00
20	4.00	4.00	5.00	1.00
21	4.00	4.00	4.00	1.00
22	4.00	4.00	4.00	1.00
23	4.00	4.00	5.00	1.00
24	4.00	4.00	5.00	1.00
25	4.00	4.00	5.00	1.00
26	4.00	4.00	5.00	1.00
27	4.00	4.00	5.00	1.00
28	4.00	4.00	5.00	1.00
29	4.00	4.00	5.00	1.00
30	4.00	4.00	5.00	1.00
31	4.00	4.00	4.00	1.00
32	4.00	4.00	5.00	1.00
33	4.00	4.00	5.00	1.00
34	4.00	4.00	4.00	1.00
35	4.00	4.00	5.00	1.00
36	4.00	4.00	5.00	1.00
37	4.00	4.00	5.00	1.00

ข้อ	ค่ามัธยฐาน (median)	ค่าควอไทล์รอบที่ 1	ค่าควอไทล์รอบที่ 3	ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (interpuatle Range)
38	4.00	4.00	5.00	1.00
39	4.00	4.00	5.00	1.00
40	4.00	4.00	5.00	1.00

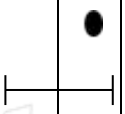
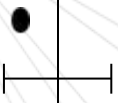
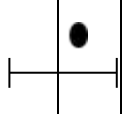
เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 - 2569)

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาและประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัยและแสดงความคิดเห็นว่าข้อคำถามของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2560 - 2569) ตามประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ กรุณาใส่เครื่องหมาย....√....ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น โดยกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ดังนี้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1	<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u> ควรมีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับ หลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้						
2	ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรกหรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้						
3.	ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ						
4.	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม						

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
5.	ควรมีการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่นภาษาเกาหลีเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน						
6.	มีการจัดการทำเป็น กิจกรรม พัฒนาผู้เรียน เช่น ชุมนุม ชมรม และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้กับบริบทของสถานศึกษา						
7.	ควรมีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ประกวด แข่งขัน ตอบปัญหา แสดงผลงาน						
8.	ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกกระบวนการคิดทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก						
9.	ควรมีการส่งเสริม พัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ อย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพ และเผยแพร่ กับสาธารณชน						
10.	ควรมีการนิเทศ กำกับติดตามวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำงานไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
11.	ควรกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน						

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
12.	ควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียน การสอน						
13.	<u>ด้านการบริหารงานงบประมาณ</u> ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่นการแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน						
14.	ควรมีการจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรมการศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ						
15.	ควรจัดเตรียมความพร้อม ด้านงบประมาณในการสนับสนุน อย่างพอเพียง เกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้						
16.	ควรจัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ						
17.	ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้						

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
18.	ควรจัดเตรียมการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ	●					
19.	ควรจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	●					
20.	ควรมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	●					
21.	<u>ด้านการบริหารงานทั่วไป</u> ควรมีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงานผู้นำชุมชน ผู้นำองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน		●				
22.	ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ		●				
23.	ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน	●					
24.	ควรมีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	●					
25.	ควรมีการจัดการดูแลอาคารสถานและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	●					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
26.	ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	●					
27.	ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	●					
28.	ควรมีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ	●					
29.	ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง	●					
30.	ควรมีโครงการ / การประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	●					
31.	<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u> ควรมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน		●				
32.	ควรมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	●					
33.	ควรมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอด	●					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
	ให้กับผู้เรียน และชุมชน						
34.	ควรมีการแลกเปลี่ยน บุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ		●				
35.	ควรมีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ	●					
36.	ควรมีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร	●					
37.	ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	●					
38.	ควรมีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา	●					
39.	ควรมีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคคลากร	●					
40.	ควรมีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	●					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายธนกฤต รชตะศิรกุล
วัน เดือน ปีเกิด	วันเสาร์ที่ 11 กันยายน 2514
ชาติภูมิ	สุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	13/10 หมู่ที่ 3 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
การศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม) สาขาการจัดการ วิทยาลัยทองสุข
หน้าที่การงานปัจจุบัน	
พ.ศ. 2536 – 2541	เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2541 - 2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ฝ่ายงานบริหารธุรการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2551 – 2552	เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2552 - 2562	ผู้จัดการศาลายาลิงค์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข
พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน	นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน