



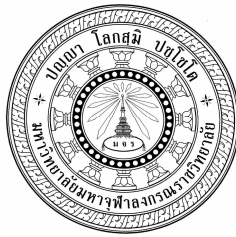
ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา:
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

EFFECTIVENESS IN MANAGEMENT OF BUDDHIST CHARITY SCHOOL:
A CASE STUDY OF WATBANPONG SAMAKKEEKHUNUPATHAM SCHOOL,
BANPONG DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตاپโก)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



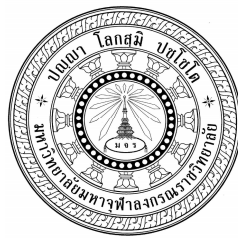
ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา:
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตاپโก)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



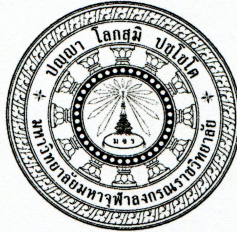
Effectiveness in Management of Buddhist Charity School:
A Case Study of Watbanpongsamakkeekhunupatham School,
Banpong District, Ratchaburi Province

Phrakhru Suteepariyattiwitan (Suphap Ātāpako)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์เรื่อง
“ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่ง
สามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระครูวาทีวรรณ, ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์ทรงพรรณ ขยทตโต, ผศ. ดร.)

กรรมการ

(พระสมุทรวิชรโสภณ, ดร.)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระสมุทรวิชรโสภณ, ดร.

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสุธีปริยัติวิธาน)

- ชื่อสารนิพนธ์** : ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
- ผู้วิจัย** : พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตาศิปโก)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์**
- : พระสมุทรวรชโรโสภณ, ดร., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
 - : รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาสภาพประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี (๒) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ จำนวน ๑๐๑ คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗) ด้านงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗) และ ด้านการจัดการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง

จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ขาดบุคลากรเฉพาะด้านการสอนทางวิชาชีพบางประเภท การเปลี่ยนแปลงครูบ่อยเพราะมีการลาออกเมื่อสอบบรรจุได้ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมีจำกัด วัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่อยู่ในสภาพดี อุปสรรคจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนแปลงตามการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรี ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรสรรหาบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางให้ครบทุกประเภทตามความต้องการ ควรสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรครูให้ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล ควรบริหารจัดการงบประมาณบนพื้นฐานความประหยัดและคุ้มค่า ควรดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ทางการ ศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

Research Paper Title : Effectiveness for Management of Buddhism Charity School: A Case Study of Watbanpongsamakkeekhunupatham School, Banpong District, Ratchaburi Province

Researcher : Phrakhru Suteepariyattiwitan(Suphap Ātāpako)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phra Samutrawachirasophon, Dr., B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)

: Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)

Date of Graduation : February 18, 2019

Abstract

The objectives of research paper were (1) to the study effectiveness state in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province, (2) to compare the opinions of teachers toward effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province, classified by personal data, and (3) to study the problems, obstacles and suggestions of effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province. The research methodology was the mixed methods research, that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 101 teachers of Watbanpongsamakkeekhunupatham school. The statistics were used for the data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance, and the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 10 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

The findings of this research were as following:

1. Effectiveness state in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi

province, overall, that was high level at mean of 4.26, when considering in each aspect, found that was high level all aspects, the aspect of man at mean of 4.37, the aspect of money at mean of 4.11, the aspect of material at mean of 4.17, and the aspect of management at mean of 4.40.

2. The comparison of teachers' opinions toward effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province, classified by personal data, found that experience had the opinions toward effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province was different, significantly at 0.05. But, sex, age, and education had the opinions toward effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province were not different.

3. The problems, obstacles and suggestions of effectiveness in management of Buddhist charity school: a case study of Watbanpongsamakkeekhunupatham school, Banpong district, Ratchaburi province as following: problems and obstacles found that lack of personnel specialized in the teaching profession of some kind, teachers often change, budget support from the government is limited, some materials are not in good condition, obstacles from the Ministry of Education policy that changed according to the minister change. But, suggestions found that should recruit professional personnel to complete all types of needs, should create moral and support welfare for teachers to be equal to government schools, should manage the budget on the basis of frugality and worthiness, should always maintain educational materials in a ready to use condition, and should prepare a risk management plan.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร. และ รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย พระครูวาทิรวุฒินัน, ดร., ผศ. ดร.บุษกร วัฒนบุตร, พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต, ผศ. ดร., พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร. และ รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต, ผศ.ดร., พระครูวิสุทธธานันทคุณ, ดร., พระครูวาทิรวุฒินัน, ดร., พระมหากังวาล อธิธมฺโม, ผศ. ดร. และพระสุรวุฒิ สิริวิฑฒโก, ดร. ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ พระครูศรีธรรมนาท, พระครูประสิทธิ์สุตกิจ, พระมหาวิศักดิ์ คุณธมฺโม, ดร., พระมหาวิฑฒ์ อธิสรานนฺโท, นางพัชรภรณ์ ธิบุตธิชัย, นางลัดดาวัลย์ บุญสม, นางสาวเนตรนภิศ มุขยพาณิชย์, นายคมสันต์ สิงห์รักษ์, นายภูมินทร์ ปานมา, และนายเอกชัย ธิบุตธิชัย และคณะครูทุก ๆ คน ที่ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย ตลอดจนทั้งบุคคลต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอปปบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดรมารดา ตลอดจนครู อาจารย์ รวมถึงผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตบปโก)

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฑ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฒ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	๗
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	๑๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา	๖๒
๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์	๗๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๓
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๔
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๒
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี	๙๔
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	๙๙
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๒๕
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของ วัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๒๖
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๓๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๓๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๓๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๔
บรรณานุกรม	๑๔๕
ภาคผนวก	๑๕๓
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย	๑๕๔
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	๑๖๐
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๗๓
ภาคผนวก ง ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์	๑๘๑
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และผลการวิเคราะห์ค่า Alpha	๑๘๖
ประวัติผู้วิจัย	๑๙๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๔.๒๙ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด	๑๑๑
๔.๓๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๒
๔.๓๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๒
๔.๓๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด	๑๑๓
๔.๓๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๔
๔.๓๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๔
๔.๓๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๕
๔.๓๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๔.๓๗ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด	๑๑๖
๔.๓๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๗
๔.๓๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๑๗
๔.๔๐ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด	๑๑๘
๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๑๑๙
๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๑๑๙
๔.๔๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๐
๔.๔๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๑
๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๑
๔.๔๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๒
๔.๔๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๒
๔.๔๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๓
๔.๕๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผล การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	๑๒๓
๔.๕๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๑๒๔
๔.๕๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๒๕

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
๒.๑ กลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒	๖๘
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
๔.๑ ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	๑๓๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๕๒/๑๒๕ หมายความว่า ระบุถึง พระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท มหาวิภังค์ ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๕๒ หน้าที่ ๑๒๕ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ธ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ที่เกิดขึ้นจากความต้องการของสังคม เพื่อทำหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่สมาชิกของสังคม โดยให้การศึกษาและอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และพอใจที่จะฝึกฝนร่วมกันกระทำการกิจต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสังคม โดยส่วนรวม การศึกษาจึงจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นแก่ทุกชีวิตและยังเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จที่บุคคลนำมาพัฒนาความสามารถทั้งทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมตามค่านิยมของสังคม รวมทั้งเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ทั้งสายสามัญ และอาชีพ ศีลธรรมและวัฒนธรรม ที่สำคัญก็คือ เป็นเครื่องชี้แนวทางให้ประพฤติปฏิบัติและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวม^๑ สมเด็จพระพุทธพจน์ว่า “โยคา เว ขายเต ภูริ แปลว่า ปัญญา ย่อมเกิดขึ้น เพราะการฝึกฝน”^๒

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจัดว่าเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่ง ซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช ๒๔๘๘ ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนสามัญทั่วไป ขณะเดียวกัน ก็มีจุดเน้นที่ต้องการให้นักเรียนนั้น มีคุณธรรมจริยธรรม โดยมีจุดประสงค์ มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา อย่างถูกต้องโดยการควบคุมกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ไม่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่น สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้^๓

ปีการศึกษา ๒๕๒๑-๒๕๒๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ดำเนินงานโครงการทดลองพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ของวัดเพื่อการกุศลขึ้น โดยได้คัดเลือกโรงเรียนในภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน ๑๑ โรงเรียน เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ โรงเรียนพุทธมงคลนิมิต โรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน โรงเรียนสุวรรณรังสฤษฎ์วิทยาลัย โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรง

^๑ประภาศรี สีหอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^๒พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๕๒/๑๒๕.

^๓สุรภักดิ์ ศิวรักษ์ (ส.ศิวรักษ์), **ปรัชญาการศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

ทอง โรงเรียนวัดมหาพุทธาราม โรงเรียนวินิตศึกษา โรงเรียนพยุหะวิทยา โรงเรียนพุทธชินราชพิทยาล
โรงเรียนธรรมราชศึกษา และโรงเรียนพินิตประสาธน์ โดยให้จัดตั้ง “สภาโรงเรียนราษฎร์ของวัดเพื่อ
การกุศล” ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีพระธรรมญาณมุนี ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานสภารูปแรก
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นโรงเรียน
ที่มีคุณภาพสูงขึ้นจากเดิมมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้การสนับสนุนถึงร้อยละ
๑๐๐ ตามแนวทางของบัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียน ทำให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มี
หลักประกันความมั่นคงด้านการเงินจากรัฐในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามการพัฒนาโรงเรียนการกุศล
ของวัดในพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นนั้นจะหวังเพียงการสนับสนุนจากงบประมาณ
ที่เป็นเพียงเงินอุดหนุนอย่างเดียวเท่านั้นไม่เป็นการพอเพียง ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูซึ่งเป็นผู้ที่
ต้องปฏิบัติงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีแนวความคิดและหลักการทำงานให้สอดคล้องความต้องการ
ของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย จึงจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้^๔

การบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบปัญหาสำคัญ คือ การ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจากรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาเด็กและ
เยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า จากการเสด็จพระราช
ดำเนินไปทรงเยี่ยมติดตามการดำเนินงานโครงการในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและ
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่ทรงพบ คือ ผลการประเมินในแต่ละ
กลุ่มสาระ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเทียบกับผลสอบระดับประเทศ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยกลุ่ม
สาระใกล้เคียงกับคะแนนเฉลี่ยของระดับสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ยังต่ำกว่า
คะแนนเฉลี่ยของระดับประเทศอยู่มาก จึงทรงได้ถวายความช่วยเหลือ โดยเน้นการดำเนินกิจกรรม
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน^๕ ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับ เอกสารรายงานของธนาคารโลก
ที่ชื่อ What Do We Know About School-Based Management) โดยฝ่ายเครือข่ายการพัฒนา
การศึกษาเพื่อมวลมนุษย (Education Human Development Network) ได้บรรยายไว้ว่า มากกว่า
๑๐๐ ปีมาแล้วเป็นที่ยอมรับกันว่ายังขาดวิธีการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่จาก ๓๐ ปีที่ผ่านมา
แล้วนี้ได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว และคำตอบของโจทย์นี้ก็ยังค้นหากันอยู่^๖

^๔อุดม ชำนิ, “สำนักงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, ใน โรงเรียนพินิจประสาธน์
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา, รวบรวมและจัดพิมพ์โดยฝ่ายวิชาการโรงเรียนพินิจประสาธน์, (ปราจีนบุรี: เจตนารมณ์
ภักดิ์, ๒๕๕๓), หน้า ๕-๖.

^๕สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, รายงานการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนาตามพระ ราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประจำปีการศึกษา
๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สอนจิตจรด
พระราชวังดุสิต, ๒๕๕๖), หน้า ๒๕. (อัดสำเนา).

^๖The World Bank, What Do We Know About School-Based Management, (Washington
DC: The World Bank, 2008), p. 1.

ประกอบกับ ผลการวิจัยในปี ๒๕๕๔ พบว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในพื้นที่จังหวัดราชบุรี ประสบปัญหามากมาย อาทิ บุคลากรส่วนมากขอไปสอบบรรจุเข้ารับราชการครู เนื่องจากบุคลากรไม่พึงพอใจในหน้าที่และสวัสดิการที่ได้รับซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนของรัฐบาล, การบริหารงานกิจการนักเรียนเน้นกิจกรรมที่หลากหลายจึงมีผลกระทบด้านคุณภาพของกิจกรรม, งบประมาณการเงินที่ได้จากรัฐไม่เพียงพอ, ขาดอาคารเรียนเพราะนักเรียนมาก เช่น ห้องเรียน ห้องทำงาน ห้องปฏิบัติการ ห้องกลุ่มสาระ, ผู้ปกครองไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ย้ายที่อยู่บ่อย และปัญหาการประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่เข้าถึงชุมชน เป็นต้น^๗

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๑ ถนนราษฎร์ร่วมใจ ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีพระครูวิจิตรธรรมรส (อดีตเจ้าอาวาสวัดบ้านโป่งและอดีตเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง) เป็นผู้ก่อตั้ง โดยได้รับการอนุญาตให้เปิดทำการสอน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๐๓ และในปัจจุบัน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมี พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตมาปโก) รองเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง เจ้าอาวาสวัดบ้านโป่ง เป็นผู้รับใบอนุญาต และมีนางพัชรภรณ์ ธิบุตธิชัย เป็นผู้อำนวยการ^๘

จากที่กล่าวมา ประกอบกับที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ จึงสนใจศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จักเป็นเอกสารทางวิชาการอันประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการศึกษาสงเคราะห์สืบไป

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ สภาพประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นอย่างไร

^๗ พระไพศาล สุทนต์จิตโต, “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก.

^๘ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, *ประวัติโรงเรียน*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.smkschool.ac.th> [๑๗ กันยายน ๒๕๖๐].

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเรื่องการบริหารงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านบุคลากร (๒) ด้านงบประมาณ (๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ (๔) ด้านการจัดการ^๙

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ประชากร (Population) ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑๓๔ คน^{๑๐}

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ ท่าน

^๙ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker) อ้างใน สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสโยกฤษฎ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^{๑๐}โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, “สำหรับอาจารย์”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://www.smkschool.ac.th/>, [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ได้ผลสูงสุด) โดยเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา

การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ และอาศัยวิธีการที่เหมาะสมด้วย

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง โรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่อยู่ในประเภทโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่มีวัดเป็นเจ้าของ มีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง และตั้งอยู่ในพื้นที่วัด ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑ ถนนราษฎร์ร่วมใจ ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีโดยมี พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตบโก) รองเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง เจ้าอาวาสวัดบ้านโป่ง เป็นผู้รับใบอนุญาต และมีนางพัชรภรณ์ ธิบุณธิชัย เป็นผู้อำนวยการ

การจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง การจัดการศึกษาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒. ด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารการเงิน ได้แก่ รายรับ-รายจ่าย ของโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารวัสดุและอุปกรณ์ทางการศึกษา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาของโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ทั้งนี้รวมถึงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมด้วย

๔. ด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ วิธีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สืบไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” นี้ มีการค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของประสิทธิผล จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น^๑ เป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับประโยชน์มากที่สุด^๒ ประสิทธิผลเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้^๓

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖), หน้า ๗๑๓.

^๒ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^๓พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗๖.

ประสิทธิผล (Effectiveness) จึงเป็นการวัดผลผลิตของงาน (Output) ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิผลจะอธิบายถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการที่จะทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะแตกต่างกับประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่จะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด^๕ ประสิทธิผล (Effectiveness) จึงเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลกำไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด โดยอาจแบ่งพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ

๑. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่วัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความคุ้มค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิผลขององค์การ เน้นไปที่ผลรวมขององค์การ โดยมีเกณฑ์ของประสิทธิผลขององค์การซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ๕ ตัว คือ

การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การมีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

การปรับเปลี่ยน (Adaptive Ness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

^๕ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖.

การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม^๕

ประสิทธิภาพ คือ การพิจารณาว่าผลของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิควิชาการ (Technical Rationality) ซึ่งนิยมวัดออกมาในรูปของหน่วยสินค้าและบริการหรือในรูปของจำนวนเงิน^๖ องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพก็คือความมากน้อยของการที่องค์การสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้าซึ่งประเมินได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการ ปริมาณ ความเรียบร้อย และความได้มาตรฐานของสินค้าและบริการ ความรวดเร็วของบริการ ความเต็มใจ ช่วยเหลือ ความเป็นมิตร และลักษณะท่าทีของพนักงาน นั่นเอง^๗

สรุปได้ว่า คำว่า ประสิทธิภาพ ในภาษาไทย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Effectiveness หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ ผลของการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่าผลนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงไร โดยความหมายของประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้ ๒ ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การ ซึ่งล้วนมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพ นั่นเอง

๒.๑.๒ การวัดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าการวัดประสิทธิภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

ปัจจุบัน การประเมินผลเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญในการปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ที่สำคัญหน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้ผลการประเมิน เพื่อพัฒนาองค์กร พัฒนานโยบาย หรือเพื่อการวางแผน ในปัจจุบันการประเมินผลครอบคลุมในหลายลักษณะด้วยกันทั้งในลักษณะการประเมินองค์กรรวมขององค์กร หรืออาจประเมินเฉพาะด้าน โดยนัยนี้ ระดับมาตรฐานของประสิทธิภาพอาจจำแนกโดยละเอียดเป็น ๓ ระดับ คือ

^๕ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน: Efficiency Development, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๗.

^๖ ชินรัตน์ สมสืบ, “ความหมาย ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน”, ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗): ๒๘๗.

^๗ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะ”, ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗): ๒๕๕.

๑. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Corporate) เกี่ยวข้องกับการลงทุนทั้งหมดและกำหนดโดยทีมงานหรือคณะบุคคล มีแนวโน้มระยะยาวเป็น ๕ ปี แม้ว่า ๑ ปีถือว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ตามประสิทธิภาพองค์กรจึงเกี่ยวข้องในเรื่องผลตอบแทนของทรัพย์สิน ความสามารถในการทำผลกำไร ตำแหน่งในการแข่งขัน ความเจริญเติบโต ผลผลิตภาพ ความยืดหยุ่น ระดับของเทคโนโลยี การพัฒนาพนักงาน ความสัมพันธ์กับพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ความสัมพันธ์กับรัฐบาล

๒. ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน (Departmental or Divisional) เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในหน่วยย่อยขององค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์กรกับความเชี่ยวชาญเฉพาะระดับการจัดการ (บุคคล) บางครั้งก็เชื่อมโยงระหว่างผลกำไร ผลผลิตหรือความต้องการด้านบริการ และการบูรณาการบทบาทของหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง ในองค์กรใหญ่ทั้งหมด

๓. ประสิทธิภาพระดับการจัดการหรือบุคคล (Managerial Standards) คือส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิต ซึ่งเป็นประสิทธิผลของผู้บริหารระดับการจัดการโดยตรง^๙

สำหรับ ขั้นตอนในการประเมินประสิทธิภาพหรือผลงานในเชิงปริมาณนั้นจะมีกระบวนการประกอบไปด้วย ๒ ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การระบุผลงานที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ด้วยการที่จะต้องมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ มีการระบุถึงผลงานหลัก (The Major Outputs) มีการจัดลำดับความสำคัญ และทำให้เข้าใจได้ง่าย และมีการเลือกผลงานที่สำคัญ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการประเมิน (Select)

ขั้นตอนที่ ๒ การตัดสินใจเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ด้วยการที่จะต้องมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ การเลือกตัวชี้วัด (Select Indicators) ซึ่งถ้าเป็นผลงานในเชิงปริมาณจะต้องสามารถกำหนดเป็นจำนวนตามหน่วยวัดที่กำหนดขึ้นมาใช้ได้ มีการจัดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด (Adjust for Workload Difficulty) ซึ่งตัวชี้วัดของผลงานต่าง ๆ จะมีความยากง่ายหรือความสำคัญแตกต่างกัน และมีการวัดและประเมินผลงาน (Measure the Outputs)^{๑๐}

การวัดประสิทธิภาพเป็นการวัดระดับสถานะที่องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่^{๑๑} ประการสำคัญ คือ การจัดองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด โดยทั่วไปจำเป็นต้องยึดหลักการ ๑๐ ข้อ^{๑๒} ดังนี้

^๙William J. Reddin, *The 3D Management Style Theory: Theory Paper 2*, (Canada: Social Science System, 1997), p. 277.

^{๑๐}เอลเลน ดอรี โรเด็น (Ellen Doree Roden) อ้างใน เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะ”, ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗): ๒๕๕.

^{๑๑}สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๘.

^{๑๒}ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา”, *รายงานการวิจัย*, (สำนักวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๗), หน้า ๒๑-๒๒.

๑. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ (Definition of objectives) ในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะต้องกำหนดหรือระบุวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับโดยผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ในการจัดสำนักงาน ได้แก่ การประสานกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ต้นทุนในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต่ำลง และผลผลิตจากการดำเนินการนั้น ๆ สูงขึ้น โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องให้ความสะดวกหรือให้บริการแก่หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ จัดเตรียมข้อมูลที่ต้องการและมีพร้อมที่จะนำมาใช้ได้ทันทีเมื่อจำเป็นต้องใช้

๒. หลักการของการรับผิดชอบ (Principle of Responsibility) หลักความรับผิดชอบขององค์การเป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารงานจำเป็นต้องพิจารณากำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. หลักการของการมอบอำนาจหน้าที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ (Principle of Delegate Authority with Responsibility) อำนาจหน้าที่ หมายถึง สิทธิที่จะออกคำสั่งและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งอำนาจหน้าที่จะต้องได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไป แต่ละบุคคลในองค์การต้องได้รับอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับและจำเป็นต้องทำควบคู่กัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

๔. หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Principle of Unity of Command) หลักข้อนี้ถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสน โดยแต่ละบุคคลต้องทราบอย่างชัดเจนว่า ตนต้องรายงานการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อใคร

๕. หลักการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Delegation) การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยบุคลากรที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานต้องระบุให้ชัดเจนว่าบุคคลใดทำหน้าที่อะไร และจำนวนผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีจำนวนเท่าใด ใครรับผิดชอบหรือมีหน้าที่ในส่วนใดหรือ ระบุให้ชัดเจนลงไปว่าทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในเนื้องานเดียวกันทั้งหมด

๖. หลักการกำหนดขนาดของการควบคุม (Principle of Span of Control) หมายถึง การกำหนดสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานให้ชัดเจนว่า ใครปกครองบังคับบัญชาใครบ้าง พร้อมทั้งระบุถึงจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่งคน ซึ่งขึ้นอยู่กับธรรมชาติและขนาดของงานนั้น ๆ

๗. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) แต่ละฝ่ายต้องมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่ละหน้าที่มีความสัมพันธ์กันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญของธุรกิจร่วมกัน

๘. หลักการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Defining of Work Related Relationships) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การประสานงานถูกต้องและคล่องตัวยิ่งขึ้น

๙. หลักการจัดแบ่งสำนักงานออกตามความเหมาะสม (Work Assignment) เพื่อให้บุคลากรเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง ในการทำงาน เมื่อมีการแบ่งงานกันทำแล้วจะต้องสรรหาหรืออบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีอยู่ และเมื่อทำงานเหล่านั้นซ้ำ ๆ ก็เกิดทักษะขึ้นมา ผลงานที่ทำได้จะดีกว่าการไปทำงานหลาย ๆ ด้าน แล้วไม่เกิดทักษะในด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะ

๑๐. หลักการกำหนดโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) ความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาเป็นประเด็นหนึ่งในการพิจารณาจัดโครงสร้างขององค์การ เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการทำงานระหว่างหน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา

อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า สามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสูงสุด โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป^{๑๒}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า สามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ใน ๓ ระดับ คือ ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประสิทธิภาพระดับหน่วยงาน และประสิทธิภาพระดับการจัดการหรือบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยที่การประเมินประสิทธิภาพหรือผลงานในเชิงปริมาณจะมีกระบวนการประกอบไปด้วย ๒ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นการระบุผลงานที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ได้แก่ มีการระบุถึงผลงานหลัก มีการจัดลำดับความสำคัญและทำให้เข้าใจได้ง่าย และมีการเลือกผลงานที่สำคัญ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการประเมิน และขั้นตอนที่สอง เป็นการตัดสินใจเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ได้แก่ การเลือกตัวชี้วัดที่สามารถกำหนดเป็นจำนวนตามหน่วยวัดได้ มีการจัดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด ความยากง่าย และความสำคัญแตกต่างกัน

๒.๑.๓ ทฤษฎีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎีประสิทธิภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

ประสิทธิภาพขององค์การถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของภาวะผู้นำ เนื่องจาก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินความรับผิดชอบของผู้นำในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์การ นักทฤษฎีชาวตะวันตกจึงได้ทำการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การโดยอาศัยกรอบแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structuralism) และแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) และได้นำเสนอเป็นโมเดล (Model) สำหรับการอธิบาย มีชื่อว่า ทฤษฎีประสิทธิภาพขององค์การในแนวคิดเชิงระบบ (A System-Structural View of Quality Management Model: SQM) ดังนี้

^{๑๒} ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, หน้า ๓๑๔.

ทฤษฎีประสิทธิภาพขององค์กรในแนวคิดเชิงระบบวางอยู่บนพื้นฐานของการวัดปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินการ (Process) และ ผลลัพธ์ (Output) ที่เชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกระบบ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับบริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพเชิงระบบและโครงสร้าง ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น ๓ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ บริบทเกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์การโดยอาศัยผลกำไรการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์การ ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อองค์การ นโยบายของรัฐ และการสนับสนุนจากภายนอกองค์การ

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณาเพื่อการดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์การของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการตามความคาดหวังและการจัดการที่เป็นจริง

ขั้นตอนที่ ๓ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์การของผู้บริหารโดยอาศัยผลการพิจารณาจากการจัดการตามความคาดหวังเปรียบเทียบกับจัดการที่เป็นจริง ถ้าทั้งสองสิ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้บริหารก็จะดำเนินการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น ซึ่งผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นก็จะเป็นข้อมูล (Feedback) ต่อผู้บริหารและองค์การ แต่ถ้าสองประการไม่แตกต่างกันมาก ย่อมแสดงว่าการดำเนินการขององค์การที่มีอยู่นั้นมีประสิทธิภาพที่ดีพอ

โมเดล (Model) ที่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลองค์การต่าง ๆ ย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งพบว่า ความรู้และความสามารถของผู้บริหาร ความต้องการในคุณภาพของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และความพร้อมขององค์การ เป็นตัวอธิบายการจัดการตามความคาดหวัง และการจัดการที่เป็นจริง ได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยสามารถยืนยันแนวคิดของโมเดลดังกล่าวได้เป็นอย่างดี^{๑๓}

ทฤษฎีองค์การนี้สามารถแบ่งตามมิติของการศึกษาและการวิเคราะห์ ๒ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะมิติเชิงระบบ (System Perspective)

มิติทัศน์แบบเริ่มแรกพิจารณาแนวคิดในลักษณะของ ระบบปิด (Closed System) กล่าวคือ มององค์การเป็นอิสระ ซึ่งแต่ละองค์การก็เป็นอิสระจากกันและกันไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด หลังจากทศวรรษที่ ๖๐ ทฤษฎีองค์การได้หันไปให้ความสนใจในสิ่งที่เรียกกันว่า ระบบเปิด (Open System) ซึ่งมีวิถีของการมองและการวิเคราะห์แตกต่างกันอย่างสุดขั้ว โดยได้ให้ความสนใจในลักษณะขององค์การนอกเหนือจากส่วนที่อยู่ภายในองค์การ

^{๑๓}Benson P. George, Jayant V. Saraph & Roger G. Schoreder, “The effects of organizational quality context on quality management: An Impirical investigation”, in **Management Science**, Vol. 37 No 39 (1998): 1,107-1,123.

๒. ลักษณะมโนทัศน์ด้านเป้าหมายของโครงสร้าง (Goal Perspective)

มโนทัศน์แบบนี้ก็แยกย่อยออกเป็นสองแนวทางเช่นเดียวกัน แม้ว่าจะมองในเรื่องของเป้าหมาย ความต้องการของโครงสร้างองค์การที่จัดขึ้นก็ตาม แนวทางแรกก็เห็นว่าองค์การควรจะมีความเป็นระบบ มีกรอบ มีเหตุผล (Rational) ในขณะที่อีกแนวทางหนึ่งเห็นว่าองค์การมีลักษณะที่เป็นโครงสร้างทางสังคม มีกลุ่มต่าง ๆ รวมกัน ทำงานร่วมกัน ใช้ชีวิตร่วมกัน มีความขัดแย้งกัน มีการแสวงหาอำนาจและการควบคุม การมีอิทธิพลระหว่างกลุ่มในองค์การ เกิดขึ้นอยู่เสมอ^{๑๔}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การในแนวคิดเชิงระบบมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีแบบระบบเปิด กล่าวคือ องค์การถือเป็นระบบเปิดซึ่งต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์การต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์การ ในโมเดลนี้มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใด ๆ ที่ช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์การที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ทฤษฎีนี้จะเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการจัดการ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของการจัดการ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

สังคมไทยในยุคสมัยต่าง ๆ เมื่อมีองค์การเกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดกิจกรรมที่คนทำงานร่วมกันจะได้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระบวนการการเข้าไปดูแลงานในด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ อันจะทำให้การจัดการงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี^{๑๕}

^{๑๔}Vande j. Robert & Tesluk E. Pual, “A System Perspective on Employee Involvement and Organizational Effectiveness”, **Group & Organizational Management**, Vol. 24 No 3 (1999): 296.

^{๑๕}สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

ปัจจุบันมีคำศัพท์ที่ใช้อยู่สองคำ คือ การจัดการ (Management) มักใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน และการบริหาร (Administration) ซึ่งมักใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะ หรือการบริหารราชการ^{๑๖} ในภาษาอังกฤษ คำว่า การจัดการ ตรงกับคำว่า Management ซึ่งมีผู้นิยามความหมายไว้ใน Effective Management ว่า หมายถึง การประสานประสานทรัพยากรต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๗} กล่าวคือ การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน^{๑๘} เพื่อทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๙} การจัดการเป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ^{๒๐} การจัดการเป็นกระบวนการที่กำหนดและบำรุงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของบุคคล เพื่อให้มีการดำเนินงานในภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๒๑}

การจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การ ซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีทรัพยากรอื่น ๆ และกอบด้วยเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ^{๒๒} กระบวนการจัดการ คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๒๓} การจัดการ (Management) คือ การใช้ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๒๔}

^{๑๖} กมล ภูประเสริฐ และคณะ, **การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕), หน้า ๕.

^{๑๗} พิมพ์จรรย์ นามรัตน์ และเสน่ห์ จัยโต, “แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ”, ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **องค์การและการจัดการ**, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖-๑๗.

^{๑๘} P. Robbins Stephen and M. Coulter, **Management**, 7th ed., (New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002), p.6.

^{๑๙} ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๒๐} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๒๑} Harold Karold and Heing Weihrich, **Management**, (Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, 1998), p. 4.

^{๒๒} ธีรฤทธิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒.

^{๒๓} พยอมน วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๒๔} Don Hellriegel, **Management**, 3rd ed., Addison-Wesley: Publishing Company Inc., 1982), p. 6.

การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายหรือแผนที่วางไว้ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ดังเช่นที่ ผู้จัดการ คือ บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร^{๒๕}

สรุปได้ว่า การจัดการเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการที่เหมาะสม และต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการจัดการอย่างน้อย ๔ ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) เพื่อสนับสนุนให้การจัดการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม หลักการดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่นำมาใช้ในวงการธุรกิจเท่านั้น ยังสามารถนำไปใช้กับการเมือง ศาสนา การทหาร และกิจกรรมสาขาอื่น ๆ ด้วย

๒.๒.๒ ความสำคัญของการจัดการ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความสำคัญของการจัดการ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

การมีองค์กรเกิดขึ้นในโลกนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็ล้วนแต่ต้องอาศัยการจัดการเข้าไปดำเนินการให้องค์กรเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การศึกษาเรียนรู้และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต่อแวดวงวิชาการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย เพราะการจัดการที่มีการศึกษาองค์ความรู้แล้วจะนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๖} การจัดการโดยทั่วไปในปัจจุบันมักจัดระบบแนวความคิดเป็นสองแนวคือเป็นวิทยาศาสตร์หรือเป็นศิลปะ (Management: Science or Art) การจัดการโดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือเป็นลำดับรายการในการจัดการซึ่งในการจัดการนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าต้องทำอะไรก่อนและต่อ ๆ ไปจะทำอะไรซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการจัดการจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้อย่างชัดเจนการบริหารจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์กล่าวคือศาสตร์นั้นต้องรู้ (To Know) ในเนื้อหาทางการบริหารจัดการส่วนศิลป์เป็นการนำความรู้ไปปฏิบัติหรือทำ (To Do) ดังนั้นการจัดการจึงเป็นทั้งสองอย่างคู่กันผู้บริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จจึงมักเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารจัดการอยู่ในตัวเอง^{๒๗}

^{๒๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๒๖} สุพพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๖.

^{๒๗} สุพจน์ บุญวิเศษ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร, (ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

แต่ก่อนถือว่าการจัดการให้ได้รับผลสำเร็จนั้นเป็นศิลปะหรือศิลป์ (Art) ในปัจจุบันนี้การจัดการที่จะให้ได้รับความสำเร็จนั้นจะเป็นศิลปะการใช้ความสามารถหรือทักษะในการดำเนินงานให้ได้รับความสำเร็จมากกว่าอย่างอื่น ในเชิงศิลป์นี้ถือว่าการจัดการจะสำเร็จหรือไม่แค่นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการจัดการของผู้จัดการเป็นสำคัญ และเรื่องของการจัดการนั้นได้มีการศึกษาอย่างมีระบบและได้มีการคิดค้นหลักการต่าง ๆ ในการจัดการและมีความจำเป็นในการปรับปรุงหลักการให้สอดคล้องกับความรู้ใหม่ ๆ การจัดการจึงกลายเป็นศาสตร์ (Science) หรือวิทยาการหรือเทคโนโลยี (Technology) สาขาหนึ่งในปัจจุบันนี้ การจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความก้าวหน้ามีการคิดค้นมีการวิจัยและพัฒนาไปอย่างกว้างไกลมาก แต่อย่างไรก็ตาม ทุกวันนี้มีการยอมรับอยู่ว่าแม้ว่าการจัดการหรือการบริหารนั้นเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งมีการศึกษากันอย่างมีระบบก็ตามและผู้ซึ่งได้รับความสำเร็จในการจัดการหรือการบริหารนั้นต้องอาศัยศิลปะอยู่มากสมัยก่อนยอมรับว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถส่วนบุคคลสมัยนี้ถือว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถและทักษะในการดำเนินงานมากกว่าอย่างอื่นขณะเดียวกันปัจจุบันยอมรับว่าเป็นศาสตร์ด้วยเพราะสามารถศึกษาได้อย่างมีระบบและมีการคิดค้นเป็นหลักการต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้ผล^{๒๘} และเมื่อกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการ จึงปรากฏดังนี้

๑. การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นเวลานาน และช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

๒. จำนวนประชากรของโลกและของแต่ละประเทศเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญต่อการขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๓. การจัดการเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้ก็เนื่องจากการจัดการนั่นเอง

๔. การจัดการเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนดังเช่นปัจจุบัน

๕. การจัดการเป็นลักษณะของการให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้มีโอกาสร่วมมือกันทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

๖. แม้แต่ชีวิตประจำวันของมนุษย์เรา ไม่ว่าจะอยู่ในเรื่องครอบครัวหรือในที่ทำงาน ก็ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการทั้งสิ้น ดังนั้น ชีวิตและการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการทั้งสิ้น^{๒๙}

^{๒๘} บรรยงค์ โตจินดา, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาสน์ (๑๙๙๗) จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

^{๒๙} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘.

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการในปัจจุบันจัดระบบเป็นสองแนวคือเป็นวิทยาศาสตร์และเป็นศิลปะ (Management: Science or Art) โดยความสำคัญของการจัดการ มีหลากหลายประการ ได้แก่ การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จำนวนประชากรโลกเพิ่มขึ้นรวดเร็ว การจัดการเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม การจัดการเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง การจัดการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ประการสำคัญ คือ ชีวิตและการทำงานของบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การจัดการทั้งสิ้น ดังนั้น การจัดการจึงเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นต่อแวดวงวิชาการและปฏิบัติงานทั้งหลายในปัจจุบัน

๒.๒.๓ ทฤษฎี 4Ms

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎี 4Ms จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

นักวิชาการตะวันตก สรุปว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) ในกระบวนการบริหาร คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริหาร^{๓๐} โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

(๑) บุคลากร (Man)

คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ^{๓๑} ตรงใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น ใช้วิทยาการสูงขึ้น และมีความสามารถยอดเยี่ยมเพียงใด ก็ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่คนที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นผู้สร้างและผู้ใช้เครื่องได้^{๓๒} งานบุคคลจึงเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาบุคคล จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน^{๓๓} การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน^{๓๔} ดังนั้น ประเด็นนี้จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

^{๓๐} สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

^{๓๑} ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๓๒} บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๓๓} อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี, **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^{๓๔} สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

ก. การวางแผนกำลังคน

การลงทุนมนุษย์เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เริ่มที่การวางแผนกำลังคน ซึ่งหมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตราากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด^{๓๕}

การวางแผน คือ กระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกแนวทางว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ใครเป็นผู้ทำ โดยสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด^{๓๖} ในส่วนของการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning: HRP) เป็นการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า มีจำนวนและประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ฯลฯ ทำให้ความต้องการกำลังคนที่มีฝีมือ และมีความ สามารถเฉพาะนั้นเปลี่ยนแปลง ความรู้ความสามารถของกำลังคนจำเป็นมากขึ้น จึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความสามารถตรงกับความต้องการ^{๓๗}

กระบวนการในการวางแผนงานบุคคลที่สำคัญมี ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นระเบียบวิธีและหลักการในการจัดเก็บข้อมูลในด้านกำลังคน (Manpower Inventory) ขั้นการพยากรณ์หรือการคาดการณ์ที่จะเกิดความต้องการกำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) และขั้นการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเฉพาะ (Manpower Plan) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่าง Manpower Inventory กับ Manpower Forecast เข้าด้วยกัน แต่ประสิทธิภาพและความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องตระหนักถึงขอบเขตของปัญหา แสวงหาข้อมูลที่ต้องการ มีความละเอียดสมบูรณ์ที่สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องต่อไป

การวางแผนกำลังคนเป็นกิจกรรมที่องค์ประกอบที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ตำแหน่งและบุคคล องค์ประกอบทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตัวแต่ละบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จึงควรมีการวางแผนกำลังคนใน ๒ ระยะ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนระยะสั้น จะเกี่ยวข้องกับงานสำคัญ ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ

การวางแผนเพื่อให้ในแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่แล้วได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

การวางแผนเพื่อบรรจุบุคคลที่มีอยู่ลงในตำแหน่งที่ว่าง ผู้บริหารจะต้องบรรจุบุคคลเข้าแทนโดยเร็วที่สุด

^{๓๕} พยอ ม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

^{๓๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๔๘.

^{๓๗} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘), หน้า ๑.

๒. การวางแผนกำลังคนระยะยาว

การวางแผนที่มุ่งถึงงานในอนาคต

การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการที่ต้องสัมพันธ์และขึ้นอยู่กับวางแผนระยะยาว
เรื่องอื่น

ประเมินบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวางแผนตัวบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ

คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอยู่กับบุคคลที่คาดว่าจะบรรจุเข้าใหม่

การวางแผนกำลังคนระยะยาวจะเน้นจำนวนของตำแหน่งกับบุคคลในอนาคต ช่วยให้การตัดสินใจวางตัวบุคคลที่มีความสามารถ มีเจตคติ และมีความกระตือรือร้นให้เข้ารับตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมากขึ้น เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับกระบวนการอื่น ๆ ซึ่งจะกำหนดงาน มอบหมายงาน ส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มกำลังคนควบคุม และเชื่อมโยงแผนงานกำลังคนเข้ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบบริหารเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม อุปสรรคของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญ คือ เรื่องระบบข้อมูล ซึ่งมีแนวทางในการแก้ปัญหาโดยการพยายามจัดทำระบบข้อมูลสนเทศกำลังคน โดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ แต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่จะทำงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ดังกล่าวด้วย และการมีงบประมาณและอุปกรณ์เพียงพอที่จะใช้ประโยชน์ดังกล่าว ประการสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารชั้นสูงซึ่งมีความเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน^{๓๘}

ข. การสรรหา

การสรรหา หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อเสาะแสวงหาและชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานขององค์การ และมาสมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน^{๓๙} เป็นกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้^{๔๐} โดยแหล่งที่มาของบุคลากรมาจากสองแหล่ง คือ การสรรหามาจากภายใน เป็นการดำเนินการให้ได้บุคคลที่ต้องการ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายในองค์การได้มีโอกาสก่อน นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว ยังส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน ทั้งเป็นการเปิดทางก้าวหน้าแก่บุคลากรด้วย แต่ข้อจำกัดของวิธีนี้คือ อาจเป็นการปิดกั้นคนภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ ขาดโอกาสได้แนวคิดใหม่และวิธีการทำงานใหม่ นอกจากนี้ อาจเป็นช่องทางการใช้ระบบอุปถัมภ์และการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การอาจไม่ได้คนดี มีความสามารถตามที่ต้องการอย่างแท้จริง

^{๓๘} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๐๐.

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๙.

^{๔๐} วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ, ๒๕๔๖), หน้า ๔๙.

อีกแหล่งหนึ่ง คือ การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร ซึ่งมีข้อดีตรงที่สามารถเลือกสรรบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง และการได้คนที่มีความคิดใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์การย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์การ ทั้งยังเป็นการป้องกันการผูกขาดของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งอาจมีแต่แนวคิดเดิมที่ล้าสมัย แต่ผลเสียก็มีตรงที่อาจทำให้บุคลากรภายในขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งองค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายและสิ้นเปลืองเวลาในการสรรหา ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ ไปจนกว่าจะได้คนที่ต้องการมาทำงาน^{๔๑} การสรรหาจึงเป็นกิจกรรม ๓ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก มีวิธีปฏิบัติคือ การโฆษณาทางสื่อมวลชน การสัมมนาร่วมกันในหน่วยงาน การใช้บริษัทที่ให้คำปรึกษาด้านกำลังคน การบริการรับสมัคร และการใช้ช่องทางจากสมาคมอาชีพต่าง ๆ

ลักษณะที่ ๒ สรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายใน เป็นการสรรหาโดยการพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลภายในเพื่อการเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่ว่างลง

ลักษณะที่ ๓ สรรหาแบบบูรณาการ เป็นการสรรหาจากแหล่งกำลังคนภายนอกและแหล่งกำลังคนภายในร่วมกัน

การสรรหาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการแสวงหา ชักจูง แยกแยะ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในองค์การตามกำลังคนที่องค์การต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต^{๔๒} เป็นการแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะกับงาน^{๔๓} เป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสวงหาเพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในองค์การ^{๔๔} อาจมาจากแหล่งต่าง ๆ ที่สนใจสมัครเข้าร่วมกับองค์การ^{๔๕} ซึ่งมีขั้นตอนในกระบวนการสรรหา ดังนี้

๑. กำหนดลักษณะงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้เกิดความเข้าใจชัดเจนถึงลักษณะของงานเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ

๒. การพิจารณาการวางแผนการสรรหา เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับเทคนิควิธีที่จะใช้สรรหาว่า ควรจะเสาะหาจากผู้ใด ด้วยวิธีการใด เพื่อให้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่จะนำคัดเลือกต่อไป

^{๔๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒-๕๓.

^{๔๒} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๐.

^{๔๓} ดนัย เทียนพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

^{๔๔} สมเกียรติ พ่วงรอด, การบริหารงานบุคคล, (ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๔๕} ธีรยุทธพนธ์ เขจรนันทน์, การบริหารงานบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๘.

๓. สร้างรายละเอียดให้เกิดการจูงใจในการสรรหา เป็นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของรางวัล และผลการตอบแทน เพื่อเป็นกลไกที่จะดึงดูดให้ผู้สมัครงาน

๔. การดำเนินการสรรหาตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้^{๔๖}

หลักการเลือกสรรบุคคล คือ เลือกสรรคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้เข้าหลักที่ว่า Put the Right Man on the Right Job หรือการบรรจุและแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั่นเอง หลักการสำคัญอื่น ๆ นอกนั้นก็เช่นเดียวกับหลักการสรรหา คือ คำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ได้มาตรฐาน ถูกหลักวิชาการและเป็นไปโดยระบบคุณธรรม (Merit System) หลักการสรรหา มุ่งพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท อันได้แก่ ร่างกาย ความรู้ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ตลอดจนความรู้พิเศษ ปฏิภาณไหวพริบและเชี่ยวชาญในการตัดสินใจเฉพาะหน้าและในการแก้ไขปัญหา ความถนัดตามธรรมชาติ ความสนใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและบุคลิกภาพอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบความเชื่อมั่นในตัวเอง ความเสียสละ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้น ยังต้องคำนึงถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายเฉพาะของการคัดเลือกตลอดจนการใช้งบประมาณในการเลือกสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๔๗} โดยทั่วไป การสรรหาจะยึดระบบ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) นับเป็นระบบดั้งเดิม ไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่บ่งชี้ชัดเจนอน เพียงแต่คาดคะเนกันว่าระบบนี้ใช้มาหลายพันปีแล้ว บางท่านกล่าวว่าแหล่งกำเนิดของระบบคือประเทศจีนโบราณที่ใช้วิธีเลือกสรรโดยระบบสืบสายโลหิตหรือชักจูงเอาวงศ์วานญาติ โดยนำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่งหรือการขายตำแหน่ง และการแต่งตั้งผู้โปรดปรานเป็นพิเศษให้เข้ารับตำแหน่ง เป็นต้น และอีกระบบหนึ่ง คือ ระบบคุณธรรม (Merit System) ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารบุคคล นับแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบ และมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ^{๔๘}

หากจะวิเคราะห์ระบบบริหารบุคคลเท่าที่ปรากฏในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จะพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลเริ่มต้นจากระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวก ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถและผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นระบบที่ยังขาดความเหมาะสมและเกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นอันมาก ในระยะต่อมาได้มีผู้นำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่ยึดหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เป็นระบบที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย^{๔๙}

^{๔๖} รัชชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, หน้า ๑๒๕-๑๒๗.

^{๔๗} ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ, หน้า ๑๖๙.

^{๔๘} ฉันทนา จันทร์บรรจง, จิตวิทยาการบริหาร, (พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕), หน้า ๗-๘.

^{๔๙} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

ค. การจัดบุคลากรเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน คือ กระบวนการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานทั้งในทางประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๕๐} พร้อมทั้งพัฒนาบำรุงรักษาให้มีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาเกี่ยวกับสภาพการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงาน^{๕๑} โดยกระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงาน ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่งและหน้าที่ที่กำหนดให้ นั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการ ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้^{๕๒}

การกำหนดนโยบายการจ้างต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้องค์การได้พนักงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพโดยทั่ว ๆ ไป นโยบายการจ้างมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณา ดังนี้

- บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่างับค่าจ้างที่จ่าย อนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนนั้น องค์กรทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้น ก็คือหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ โดยส่วนประกอบของมิติทั้ง ๓ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบในการตั้งเงินเดือน

- ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้าองค์กรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้าทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญเติบโตขององค์กร แต่ถ้ามีการเล่นพรรคพวกเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

- มาตรฐานของบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์กร มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

- พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถควรจะได้รับพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

- การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับ และตามสถานะที่เป็นไป เช่น การกำหนด เวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติ งานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

^{๕๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๕๕.

^{๕๑} นิรมล กิตติกุล, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

^{๕๒} อรุณ รักธรรม, **ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

นอกจากนี้อาจต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่น ๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

การจัดคนเข้าทำงานต้องยึดหลักการที่ว่า บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้น ๆ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปควรมีคุณสมบัติ ๔ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประการที่ ๒ มีจิตใจรักงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน

ประการที่ ๓ มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น

ประการที่ ๔ มีสุขภาพอนามัยดี^{๕๓}

อย่างไรก็ตาม การจัดผู้เข้าทำงานใหม่ทำงานทันทีโดยไม่ให้เรียนรู้งานเอง ให้สังเกตจากเพื่อนร่วมงานหรือให้ได้รับบทเรียนจากการทำงานผิดพลาดบ้าง โดยไม่มีการฝึกอบรมมาก่อน จะก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองมากกว่ารายจ่ายที่ใช้ในการอบรมโดยตรง และยังทำให้คนงานได้รับความรู้ไม่สมบูรณ์และต้องใช้เวลาานกว่าจะเป็นงาน ในปัจจุบันจึงนิยมจัดให้มีการแนะนำพนักงานใหม่ได้คุ้นเคยกับบรรยากาศ ไม่ว่าจะเป็นกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับองค์การผ่านการปฐมนิเทศ^{๕๔}

วิธีการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องที่คำนึงถึงวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน โดยทั่วไปวิธีการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยม ดังนี้

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้กันมานานและแพร่หลายที่สุดวิธีหนึ่ง การฝึกอบรมแทบทุกประเภทจะมีการบรรยายแทรกอยู่ด้วยเสมอ เพราะการบรรยายจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการ สื่อความหมายทำให้เกิดการคล้อยตามเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้รับฟัง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บรรยายจะต้องมีความรู้และมีทักษะในการพูด การสื่อ ความหมาย การใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ประกอบ และประการสำคัญที่สุดผู้บรรยายจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ตรงใจผู้เข้าฟังตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้มากที่สุด

๒. การประชุม (Conference) การประชุมเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมพนักงานที่มีความรู้ (knowledge Worker) และผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เพราะการประชุมจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือมองหาโอกาสในแต่ละเรื่องที่ทำการประชุม (Opportunity) โดยผลของการประชุมจะก่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกันและก่อให้เกิดการประสานงานในขณะปฏิบัติงานต่อไป

^{๕๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔-๓๕.

^{๕๔} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๕๙.

๓. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) การฝึกอบรมในรูปแบบนี้จะจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทตามเรื่องราวที่สมมุติขึ้น ให้เหมือนกับอยู่ในสถานการณ์จริงที่สุดเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ตลอดจนวิธีการนี้จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและสามารถดึงดูดความสนใจ รวมทั้งก่อให้เกิดความสนิทสนมและความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Learn by Doing) ได้เช่นกัน

๔. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย Harvard (Harvard Business School) และได้รับความนิยมแพร่หลายส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ (MBA) โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการใช้กรณีศึกษาก็คือต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประมวลความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการวิเคราะห์ ปัญหาที่ซับซ้อนภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้เกิดความชำนาญและสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อที่จะหาวิธีในการแก้ปัญหา

๕. การสาธิต (Demonstration) การสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานานเนื่องจากเป็นวิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อนและสามารถเห็นผลได้ระยะสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้ฝึกสอนจะแสดงตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายให้ผู้เรียนฟังถึงขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจมีการทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและจดจำตลอดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

๖. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และผู้บริหารของแต่ละองค์การผู้จัดการมีการกำหนดประเด็น ที่จะพิจารณาและเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสรี โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ทำหน้าที่ดูแลให้การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

๗. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training) โดยมักจะใช้กับพนักงานใหม่หรือบุคลากรในระดับปฏิบัติงานโดยมีการสอนงานและให้ทดลองปฏิบัติในสถานที่จริง ซึ่งมักจะเป็นโรงงานหรือสำนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมในลักษณะนี้อาจจะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค (Technical Training) การฝึกความชำนาญ (Skill Training) หรือการสอนงาน (Job Instruction Training)^{๕๕}

การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ เช่น ประวัติความเป็นมาขององค์การ นโยบาย หน้าที่งาน หน่วยงานที่ทำ เจือจางงาน ค่าจ้าง ผู้บริหาร ผู้ร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น โดยอาศัยการปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือ เพื่อปรับที่ท่าของบุคลากรเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การ

^{๕๕} ญัณฐพันธ์ เขจรันนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๑๕๕-๑๕๘.

ง. การดำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก

การดำรงรักษาบุคลากร การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออกจากงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑. การดำรงรักษา หมายถึง การมุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน^{๕๖} คือ การพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น^{๕๗} เพราะการให้ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรนั้น เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล^{๕๘} โดยประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการเพื่อดำรงรักษาบุคลากรของแต่ละองค์กร ได้แก่

๑.๑ ทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป เพราะพนักงานได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและจิต ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need)

๑.๒ ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอก คนทั่วไปจะรับรู้ว่องค์การนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่ควรเอาใจใส่ ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเพียงอย่างเดียว

๑.๓ ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะคนงานอาจมีปัญหากการเรียกร้องในสิ่งที่ไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาในขณะที่ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การดำรงรักษาจึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์โดยตรงแก่องค์การเอง^{๕๙}

๒. การเลื่อนขั้น (Promotion) เป็นการให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

๒.๑ ความยุติธรรม (Fairness) เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเลื่อนขั้น และระวังการเลือกที่รักมักที่ชัง

๒.๒ ไม่แบ่งแยก (Nondiscrimination) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องทำอย่างปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือความสามารถทางกายภาพ

^{๕๖} พยอมน วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐.

^{๕๗} ดนัย เทียนพุด, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า, หน้า ๒๑.

^{๕๘} ญัฐพันธ์ เขจรนนท์, การจัดการทรัพยากรบุคคล, หน้า ๒๓๘.

^{๕๙} พยอมน วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๒๑๐-๒๑๑.

๒.๓ ปังจัยอื่น ๆ (Other's Resentment) เมื่อคนใดคนหนึ่งได้รับการเลื่อนขั้น อาจทำให้พนักงานที่ไม่ถูกเลือกขุนเคืองใจ ดังนั้น ในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจต้องมีการพูดคุยหรือเป็นที่ปรึกษาหากมีความจำเป็น^{๒๐}

๓. การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นแต่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม ซึ่งการโยกย้ายนอกอาจจะไม่จำเป็นต้องย้ายสถานที่การทำงานก็ได้ ซึ่งการโยกย้ายงานอาจประกอบด้วยเหตุผล ๔ ประการ ได้แก่

๓.๑ การแก้ปัญหาองค์กร บางครั้งที่องค์กรเกิดปัญหาและต้องการคนที่เชี่ยวชาญบางอย่างพิเศษ อาจใช้วิธีการโยกย้ายคนมารับผิดชอบงานดังกล่าว เช่น หากเรามีโรงแรมหลายสาขา บางสาขาประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางสาขามีปัญหา เราอาจย้ายคนที่สามารถแก้ปัญหามาแก้ไขสาขาที่มีปัญหาได้

๓.๒ เพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น พนักงานอาจได้รับคำสั่งโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานในตำแหน่งเดิม เพื่อต้องการให้พนักงานผู้นั้นเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้านในการเตรียมรับความพร้อมสำหรับการขึ้นรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๓ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพราะการทำงานในสถานที่และสิ่งแวดล้อมเดิมอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

๓.๔ เรื่องอื่น ๆ ในบางครั้งพนักงานอาจไม่มีความสุขกับงานประจำที่ทำอยู่หรืออาจไม่สบายใจกับหัวหน้างานของตนจึงอาจร้องขอให้มีการโยกย้ายงาน หรือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ไม่อยากลงโทษพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำโดยไล่ให้ออกอาจใช้วิธีการโยกย้ายงานแทน

๔. การลงโทษและการลดตำแหน่ง (Disciplining & Denote) พนักงานที่มีการปฏิบัติงานต่ำอาจถูกตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา หากพนักงานไม่มีการปรับปรุงตนเอง ขั้นตอนต่อไปคือการลงโทษตามกรณีแห่งความผิด และบทลงโทษทางวินัยขององค์กร เช่น การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การลดเงินเดือน

การลงโทษเป็นการตอบแทนการกระทำผิดของผู้กระทำอันมีลักษณะตำหนิผู้กระทำว่าได้ทำในสิ่งที่ไม่สมควร ซึ่งมีเกณฑ์ทั่วไป ได้แก่ โทษต้องเป็นไปตามกฎ คือ การลงโทษบุคคลใดต้องมีกฎบัญญัติว่าการกระทำนั้นมิใช่โทษและโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการซึ่งเป็นไปตามที่กำหนด โทษต้องเป็นไปโดยเสมอภาค คือ การลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิดในฐานะในฐานะหนึ่งจะต้องกระทำโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้นั้นจะมีความแตกต่างในฐานะสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยอื่น เมื่อกระทำผิดฐานเดียวกันจะต้องได้รับโทษเสมอภาคกัน และโทษเป็นเรื่องเฉพาะตัว คือ โทษนั้นเป็นเรื่องที่จะกระทำต่อตัวผู้กระทำผิดเท่านั้น วัตถุประสงค์ของโทษทางปกครองจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับโทษทางอาญา

^{๒๐} วรนาถ แสงมณี, วัฒนธรรมองค์กร: องค์การและการจัดการองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓-๓๐.

๕. การให้ออก/เลิกจ้าง มาจากสาเหตุ ๓ ประการ คือ

การให้ออกเป็นการชั่วคราว (Layoffs) เช่น เมื่อบริษัทประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจและมี การเรียกตัวกลับคืนมาทำงานเมื่อบริษัทมีฐานะทางการเงินดีขึ้น

การให้ออกแบบถาวร (Downsizings) เป็นการให้พนักงานออกจากบริษัทและไม่มีการ จ้างกลับมาทำงานอีกครั้ง อาจเป็นเพราะบริษัทไม่มีการผลิตสินค้าชนิดนั้น ๆ อีกต่อไป หรือบริษัทเข้าสู่ภาวะล้มละลายและไม่มีการผลิตอีกต่อไป

การไล่ออก (Firings) เป็นการให้พนักงานพ้นจากหน้าที่ตนรับผิดชอบและออกจาก องค์การอย่างถาวรอันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีการปรับปรุง หรือทำผิดกฎองค์การ อย่างร้ายแรง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาเลื่อนขั้น โยกย้าย ลงโทษ และให้ออก เป็นการใช้ดุลยพินิจ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นวิธีพื้นฐาน เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทราบผลการปฏิบัติงาน อุปนิสัย บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานดีที่สุด กระบวนการทั้งหมดนี้จึงไม่สามารถตัดความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ไกลที่สุดที่สุดไปได้ แต่ก็ต้องให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระบบคุณธรรมมากที่สุด^{๖๑}

(๒) งบประมาณ (Money)

งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับและรายจ่าย^{๖๒} มีความหมายครอบคลุม การ จัดทำงบประมาณ (Budget Preparation) และการควบคุมโดยงบประมาณ (Budgetary Control)^{๖๓} งบประมาณเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ^{๖๔} ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและ แผนการใช้จ่ายตามหลักสากลสำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม แม้ งบประมาณจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัด ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

ผู้บริหาร บทบาทของผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็น เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง จึงต้องจัดองค์การและวางแผน การ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ และให้มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานใน องค์การ โดยจะต้องจัดงบประมาณให้เป็นงานที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม

^{๖๑} อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, **ทฤษฎีอาญา**, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๘๘.

^{๖๒} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, หน้า ๒๘๖.

^{๖๓} เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, **การงบประมาณ**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

^{๖๔} นิติยา นวลนิม, **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา**, (สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

ด้านองค์การ ต้องมีบทบาทในการจัดระบบงานและองค์การให้มีสายบังคับบัญชาในองค์การให้แน่นอน จัดให้มีการประสานงานกันในหน่วยงานในการบริหารงบประมาณโดยเฉพาะ งานงบประมาณและงานบัญชี และจัดให้มีศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณขององค์การเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารงบประมาณ และการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันในด้านข้อมูลที่ใช้

เจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ ต้องรู้จักและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเป็นคนมีเหตุผล ต้องมีประสบการณ์และความรอบคอบ กว้างขวางในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านนโยบาย ด้านแผนงาน ด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ ต้องรู้จักปฏิบัติตัวกับหน่วยงาน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านนิติบัญญัติ กระบวนการงบประมาณต้องผ่านความเห็นชอบของฝ่ายกฎหมาย ฉะนั้นฝ่ายกฎหมายจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการงบประมาณอย่างมาก หากเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ย่อมสามารถควบคุมเงินงบประมาณให้ใช้จ่ายไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

๓. ด้านเศรษฐกิจ งบประมาณย่อมถูกกำหนดและจำกัดโดยสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้นเป็นสำคัญ เพราะเงินรายรับที่จะนำมาใช้จ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายนั้นจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจดีหรือเลวเป็นสำคัญ

๔. ด้านสังคม เป็นลักษณะการกำหนดงบประมาณตามความต้องการของสังคมด้านต่าง ๆ

๕. ด้านอื่น ๆ เช่น ข้อกำหนดและข้อจำกัดทางศาสนา การต่างประเทศ การเมือง กฎหมาย และประวัติศาสตร์^{๖๕}

อย่างไรก็ตาม งบประมาณยังคงมีความสำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด^{๖๖} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

ก. ระบบงบประมาณ

ระบบงบประมาณที่นำมาใช้ตั้งแต่เริ่มมีการจัดทำงบประมาณจนถึงปัจจุบัน โดยทั่วไปจำแนกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

๑. งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) การบริหารงบประมาณนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม มีรายการต่าง ๆ มากมาย และกำหนดเอาไว้ตายตัวจะจ่ายเป็นรายการอื่นผิดจากที่กำหนดไว้ไม่ได้ ถ้าจะผันแปรหรือจ่ายเกินวงเงินอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องทำความเข้าใจกัน และหาเงินรายจ่ายมาเพิ่มให้พอจ่ายเสียก่อน การบริหารงบประมาณนี้ ไม่เน้นการวางแผนวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารงานเท่าใดนัก

^{๖๕} ณรงค์ สัจพันโรจน์, การจัดทำ อนุมัติ และการบริหารงบประมาณแผ่นดิน (ทฤษฎีและปฏิบัติ), (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๙๗-๙๘.

^{๖๖} อัญชลี ค้อคงคา และวราณี จิเจริญ, การคลังและงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔๑.

๒. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นการบริหารงบประมาณที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของการตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ โดยมีการติดตามและประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด และมีการวัดผลงานในลักษณะวัดประสิทธิภาพในการทำงานว่างานที่ได้แต่ละหน่วยงานนั้นจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร

๓. งบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting) เป็นการบริหารงบประมาณที่ต้องการแก้ไขข้อบกพร่องของการบริหารงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) โดยได้ปรับปรุงระบบและกระบวนการงบประมาณให้สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงบประมาณแบบแผนงานและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีการกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำงบประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านในลักษณะของการวางแผนมหภาคผสมผสานกับการวิเคราะห์รายละเอียด

๔. งบประมาณแบบแสดงการวางแผนการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) การบริหารงบประมาณนี้เป็นการแสดงตัวเลขค่าใช้จ่ายระยะยาว ของโครงการที่ได้มีการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้ว มีสาระสำคัญที่มุ่งความสนใจในเรื่องการกำหนดโครงการ (Program) ตามวัตถุประสงค์อันเป็นพื้นฐาน ไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายในอนาคต มีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายทุกชนิดทั้งค่าใช้จ่ายโดยตรง ค่าใช้จ่ายประเภททุนและไม่ใช่ทุน รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องด้วย และมีการวิเคราะห์อย่างมีระบบ เพื่อทางเลือกที่จะดำเนินงานประมาณผลอันพึงจะได้จากทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ และเสนอค่าใช้จ่ายและผลอันพึงจะได้รับเพื่อเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกดำเนินการนั้น ๆ พร้อมด้วยสมมติฐาน

๕. งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero-Based) เป็นการบริหารงบประมาณที่จะพิจารณาประมาณทุกปีอย่างละเอียดทุกประการ โดยไม่คำนึงถึงว่ารายการหรือแผนงานนั้นจะเป็นรายการหรือแผนงานเดิมหรือไม่ ถึงแม้รายการหรือแผนงานเดิมจะได้รับงบประมาณไปแล้วในปีที่แล้ว แต่อาจจะถูกพิจารณาอีกครั้ง และอาจเป็นไปได้ว่าในปีนี้อาจจะถูกตัดงบประมาณลงก็ได้

๖. งบประมาณแบบสะสม (Incremental Budget) การจัดทำงบประมาณในแต่ละปีเป็นภาระหนัก ต้องใช้ข้อมูลมากในการพิจารณา และต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายงานด้วยกัน ดังนั้นเพื่อให้ทันกับเวลาที่มีอยู่ และให้งบประมาณเสร็จทันและสามารถนำมาใช้จ่ายได้ จึงมีการพิจารณาประมาณเฉพาะส่วนเงินงบประมาณที่เพิ่มใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาจากปีที่แล้ว^{๖๗}

แนวคิดการบริหารงบประมาณและการเงินแบบใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องแสดงให้เห็นว่าใช้งบประมาณได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์^{๖๘}

^{๖๗} ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, **มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles** กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๓.

^{๖๘} รุ่ง แก้วแดง, **โรงเรียนนิติบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๑-๑๒๒.

ข. การจัดทำงานงบประมาณ

เพื่อให้การงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหาร การจัดทำงานงบประมาณของทุกองค์การควรมีขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดทำ ดังนี้

๑. การประเมินสถานะแวดล้อมขององค์การ กิจกรรมจะดำเนินการอยู่ภายใต้สถานะแวดล้อมซึ่งปัจจัยบางอย่างอันมีผลต่อสถานะแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ และมีปัจจัยบางอย่างที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ ตัวอย่างของปัจจัยที่กิจการสามารถควบคุมได้ ได้แก่ กำลังการผลิต คุณภาพของบุคลากร คุณภาพผลิตภัณฑ์ นโยบายเกี่ยวกับราคา นโยบาย วิธีการในการดำเนินงาน ฯลฯ ส่วนตัวอย่างของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสภาวะการณ์แวดล้อมที่กิจการไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาวะเศรษฐกิจโดยทั่ว ๆ ไป รสนิยมของผู้บริโภค สภาพความเรียบร้อยสงบสุขของประเทศ และประเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานของคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ฯลฯ

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ เป็นการแปลงถึงแนวทางที่กิจการประสงค์จะเดินไปข้างหน้าอย่างกว้าง ๆ วัตถุประสงค์นี้จึงครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงาน นโยบายที่มีต่อผู้บริโภค ต่อผู้ถือหุ้น พนักงานขององค์การ และสังคมโดยทั่ว ๆ ไป การแปลงวัตถุประสงค์ของกิจการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ จึงเป็นเสมือนการวางกรอบอย่างกว้าง ๆ ให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ขององค์การนั้นทราบแนวทางในการปฏิบัติงานของตน การกำหนดวัตถุประสงค์หรือกรอบเพื่อการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ และแปลงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเช่นนี้ เป็นการสื่อสารข้อมูลที่ช่วยให้พนักงานของบริษัททราบแนวทางในการดำเนินงานของตนและของบริษัท ผู้ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบริษัทก็สามารถทราบได้ว่าตนจะได้รับการปฏิบัติเช่นใดจากบริษัท ไม่ว่าจะเป็นฐานะลูกค้า ผู้ถือหุ้น หรือสังคมโดยรวม

๓. การกำหนดเป้าหมาย (Goals) การดำเนินงาน เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของบริษัทว่าจะมุ่งไปในทิศทางใดเช่นนี้แล้ว การกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ไม่มีการกำหนดรายละเอียดลงไปว่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว กิจกรรมมีแผนงานหรือเป้าหมายการดำเนินงานเช่นใดบ้าง ก็คงจะเป็นการยากที่จะให้การดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้นในที่สุด ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรให้ได้ผลเพียงใดเมื่อใด เช่นนี้ เป็นการให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกิจการ หัวหน้าแต่ละหน่วยงานเมื่อได้รับเป้าหมายการดำเนินงานของกิจการ โดยมีการกำหนดระยะเวลาและผลที่จะได้รับแน่นอน เช่นนี้ก็จะนำไปพิจารณาว่าส่วนงานของตนต้องทำอะไรเช่นใดบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น การวางแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ก็จะมีเป้าหมายอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ระหว่างหน่วยงานและการปฏิบัติงานจะเป็นโดยราบรื่นขึ้น

๔. การกำหนดนโยบายปฏิบัติการ (Strategies) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานว่าจะต้องปฏิบัติให้ได้ผลเช่นใดเมื่อใดแล้ว กิจกรรมควรจะได้พิจารณาลู่ทางการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตัวอย่างเช่น กำหนดเป้าหมายว่าจะขยายยอดขายในปีหน้าให้เพิ่มขึ้นเท่านั้น ๆ บาท หรือเพิ่มส่วนของตลาดสำหรับกิจการให้มากขึ้นกว่าเดิมเท่านั้น ๆ เปอร์เซนต์

๕. การกำหนดข้อสมมติฐานในการวางแผน (Planning Premises) เมื่อได้ทำการประเมินสถานะแวดล้อมที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทบทวนวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สำหรับกิจการ และกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานสำหรับทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจการก็จะประมวลข้อมูลเหล่านี้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนของหน่วยงานต่าง ๆ และแปลงให้หัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ทราบเพื่อการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

๖. การประเมินและจัดทำแผนสำหรับโครงการต่าง ๆ (Evaluating and Planning Projects) นอกจากแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมกิจกรรมที่ดำเนินไปวันต่อวัน กิจการอาจจะมีโครงการใดโครงการหนึ่งที่จะต้องจัดกระทำให้เสร็จสิ้นไปเพื่อผลบางประการที่ต้นตองการ เช่น โครงการจัดสร้างโรงงานใหม่ ซ่อม และติดตั้งเครื่องจักรใหม่ การนำผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด การเลิกผลิตผลิตภัณฑ์ชนิดใดชนิดหนึ่ง เป็นต้น โครงการต่าง ๆ เหล่านี้มีระยะเวลาเฉพาะสำหรับโครงการนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ

๗. การจัดทำแผนงบประมาณระยะยาว (Strategic Long-Range Plan) เมื่อหัวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับแจ้งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย ในการดำเนินงานตลอดจนข้อสมมติฐานในการวางแผนแล้ว หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยก็จะเริ่มทำการวางแผนระยะยาวของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิธีการดำเนินการนั้น แผนระยะยาว (Long-Range Planning) นี้อาจจะคลุมระยะเวลา ๓ ปี ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๑๕ ปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าระยะเวลาในการปรับตัวของกิจการ

๘. การจัดทำแผนงบประมาณระยะสั้น แผนงบประมาณระยะสั้นก็คือส่วนของงบประมาณระยะยาวสำหรับปีหน้า ในการทำงบประมาณระยะสั้นซึ่งจะครอบคลุมระยะเวลาที่กิจการจะต้องการ เช่น ๑๒ เดือน หรือ ๖ เดือนข้างหน้า การทบทวนสถานะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบถึงการดำเนินงานของกิจการ ตลอดจนข้อสมมติฐานต่าง ๆ ในการวางแผนก็จะได้นำมาพิจารณา เพื่อดูว่าแผนระยะสั้นอันจะครอบคลุมอนาคตอันใกล้นี้จะเป็นอย่างใด

๙. การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการจัดทำและพิจารณาประมาณมีข้อมูลบางประเภทที่จะต้องทำการรวบรวมในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การประมาณการยอดขายในอนาคตของสินค้าแต่ละประเภทในแต่ละอาณาเขตการขาย ควรจะได้ดูแนวโน้มของยอดขายสินค้านั้นในอดีตในแต่ละอาณาเขตการขายนั้น ๆ ว่าเป็นเช่นใด ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและช่วยในการประมาณการ

๑๐. การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน (Performance Report) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงบประมาณ เมื่อแผนงานงบประมาณของได้รับการอนุมัติ ก็จะมีการจัดพิมพ์และแจกจ่ายส่วนต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากแต่ละหน่วยได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นในการวางแผนด้วยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน เป้าหมายในอนาคต และสมมติฐานในการวางแผนตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น และการรายงานผลตามสายการบังคับบัญชา^{๖๙}

^{๖๙} กวี วงศ์พุด, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิสิต จิระสันติการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓๖-๔๐.

งบประมาณเป็นกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดพันธกิจ ผลผลิต และผลลัพธ์ของหน่วยงานที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดพันธะสัญญาระหว่างหน่วยปฏิบัติและหน่วยงานผู้ดูแลทรัพยากร นอกจากนั้นในระบบการวางแผนที่ดีจะต้องมีกระบวนการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละระดับตั้งแต่กลยุทธ์ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานและการจัดการทรัพยากร^{๗๐} การดำเนินการของกิจการใด ๆ ในปัจจุบันนี้ สิ่งที่ต้องการจะต้องเผชิญ คือ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภายนอกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์^{๗๑}

อนึ่ง การพิจารณาว่าแผนงบประมาณมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือไม่นั้นพิจารณาได้จากข้อมูลงบประมาณที่ครอบคลุมแผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสม การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน^{๗๒}

ค. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบ ทันทเวลาหรือเหตุการณ์^{๗๓} โดยหลังจากงบประมาณได้รับการอนุมัติแล้ว กิจการก็จะแจกจ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัตินี้ไปยังทุกฝ่ายเพื่อนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เรียกว่า การบริหารงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

๑. การดำเนินการตามแผนงบประมาณ เป็นหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติการ (Line) ทุกหน่วยจะต้องรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยงานของตน ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามงบประมาณ เกิดผลแตกต่างที่ไม่ดี และสาเหตุเกิดจากความบกพร่องหรือไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบเอง

๒. การควบคุมงบประมาณ บางกิจการมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องงบประมาณโดยตรง อาจจะเป็นฝ่ายการงบประมาณซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามงบประมาณ ควบคุมโดยให้หน่วยงานส่งรายงานผลการปฏิบัติงานมาเป็นระยะ ๆ ตามแต่จะกำหนดเพื่อติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดนอกเหนือจากหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอยู่แล้ว

^{๗๐} ชัยสิทธิ์ เณลิมมีประเสริฐ, มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่, หน้า ๑-๓.

^{๗๑} สุรพล สุษะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๔๗.

^{๗๒} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การวางแผนงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓.

^{๗๓} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๒๓๑.

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องประมาณโดยตรงคือฝ่ายการงบประมาณจะรับผิดชอบประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในกิจการ โดยรับรายงานผลการปฏิบัติงานจริงจากหน่วยปฏิบัติการแล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ที่ตั้งไว้ โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญเพื่อให้การควบคุมได้ผล และรายงานผลการปฏิบัติงานยังแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยในการติดตามควบคุมการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานถ้าพบว่าแตกต่างไปจากแผนงบประมาณ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุและจะต้องรับผิดชอบในการค้นหาสาเหตุ ผลต่างจากงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นผลต่างที่ดีหรือไม่ดีก็ต้องรับกระทำทันที ถ้าเป็นผลต่างในทางไม่ดีต้องหาหนทางหรือวิธีการแก้ไขเหตุการณ์นั้นอย่างรวดเร็ว และต้องกระตุ้นให้มีการดำเนินงานไปให้ได้รับผลสำเร็จ นอกจากนี้แล้วการติดตามควรจะต้องกระทำตลอดเวลาเพื่อประเมินประสิทธิผลที่ได้รับก่อนจะแก้ไขและเพื่อวางหลักการสำหรับการแก้ไข วิธีการวางแผนและการควบคุมในอนาคตให้ดีขึ้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานถ้าพบว่าเกิดผลแตกต่างในทางที่ดีก็ควรจะนำไปเผยแพร่เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่หน่วยงานอื่น ๆ ได้นำไปปฏิบัติต่อไป

๔. การสั่งการเพื่อการแก้ไข การบริหารงบประมาณในขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้าย เมื่อผ่านการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว เกิดผลแตกต่างในทางไม่ดี ฝ่ายบริหารต้องดำเนินการแก้ไข โดยเสนอทางเลือกที่จะใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อได้เปรียบเสียเปรียบในแต่ละวิธี เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนาจตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขและสั่งการไปยังหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติ^{๗๔}

(๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material)

เทคนิคการจัดการเน้นการจัดสรรทรัพยากรปัจจัยให้เพียงพอกับความต้องการภายใต้ข้อกำหนดของขอบเขตของงาน งบประมาณ ระยะเวลา คุณภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๗๕} ทรัพยากรทางด้านวัสดุและอุปกรณ์ ถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยประการหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร^{๗๖} ซึ่งทางราชการไม่ได้ใช้คำว่า วัสดุอุปกรณ์ แต่ใช้คำว่า พัสดุ ซึ่งหมายถึง สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ในบริบทนี้ จึงจะพบคำว่า พัสดุ ซึ่งมีนัยแห่งความหมายเช่นเดียวกับ คำว่า วัสดุอุปกรณ์ นั่นเอง

^{๗๔} ธนกร เอกเผ่าพันธุ์, การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร: พิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๗๕} สันติ ชินานูวัตวงศ์, วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า คำนำ.

^{๗๖} กวี หวังนิเวศน์กุล, การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ๖๙.

การบริหารงานพัสดุ หมายถึง การจัดการให้พัสดุซึ่งประกอบด้วยครุภัณฑ์และวัสดุถึงมือผู้ใช้ได้ทันเวลาตามปริมาณและคุณภาพที่ถูกต้องและสถานที่ที่ต้องการ^{๗๗} เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ เข้ามาอยู่ในรูปแบบของปัจจัยการผลิต^{๗๘} ครอบคลุมกิจกรรมที่รับผิดชอบของใช้และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจการนั้นให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และครอบคลุมไปถึงการซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน และอื่น ๆ ที่ทำให้ได้มาซึ่งพัสดุและอุปกรณ์ที่ต้องการใช้^{๗๙} หากพิจารณาตามพื้นฐานของการจัดการ ๔ ประการ ที่ทำให้การบริหารธุรกิจประสบความสำเร็จ ได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (อุปกรณ์) และ Management (การจัดการ) พัสดก็คือของที่เป็นปัจจัยที่สามของการบริหารธุรกิจนั่นเอง และหากกล่าวในมุมมองของการดำรงชีพของมนุษย์เบื้องต้น ๔ ประการ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ก็จะเห็นได้ว่ามนุษย์รู้จักว่าพัสดุมาดังแต่เกิดและพยายามที่จะค้นคิดวิธีการหาพัสดุมารู้จักตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ^{๘๐} วงจรการบริหารงานอุปกรณ์เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการจำหน่าย ซึ่งมีลำดับขั้นตอนมาตรฐาน ดังนี้

๑. การวางแผนหรือกำหนดโครงการ แผนงานหรือโครงการมีส่วนสำคัญสำหรับการบริหารพัสดุมาก เพราะเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไป แผนงานโดยทั่วไปแบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ แผนระยะสั้น แผนระยะปานกลาง และแผนระยะยาว ในการบริหารพัสดุนั้นเน้นแผนระยะสั้น คือ แผน ๑ ปีเท่านั้น เพราะใช้เป็นแม่บทสำหรับขั้นตอนต่อไปของการปฏิบัติงาน

๒. การคำนวณความต้องการ หมายถึง วิธีการประมาณจำนวนความต้องการของพัสดุแต่ละรายการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ สถิติการใช้พัสดุที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการคำนวณหาความต้องการพัสดุ

๓. การจัดหาพัสดุ หมายถึง วิธีการที่ให้ได้มาซึ่งพัสดุและบริการเพื่อใช้ในราชการ วิธีการในการจัดหาพัสดุต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๔. การแจกจ่ายพัสดุ เป็นขั้นตอนต่อจากการจัดหา กล่าวคือ เมื่อได้จัดหาพัสดุมารู้จักแล้วจะต้องแจกจ่ายพัสดุนั้น ๆ ให้แก่ผู้เข้าไปใช้งานต่อไป

๕. การบำรุงรักษาพัสดุ หรือการซ่อมแซมพัสดุ มีความมุ่งหมายเพื่อรักษาสภาพของพัสดุให้สามารถใช้การได้นานที่สุด

๖. การจำหน่ายพัสดุ หมายถึง กรรมวิธีเพื่อปลดความรับผิดชอบที่มีต่อพัสดุนั้น^{๘๑}

^{๗๗} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๗๘} จิราพร สุเมธิประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาวิชาการ, ๒๕๔๓), หน้า ๔.

^{๗๙} สุนดา อยู่โพธิ์, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: ปีกโพธิ์ เพรส, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๘๐} ศิวาพร มั่นทุกันนท์, การบริหารงานพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

^{๘๑} อองคอร เสสเวช, วงจรการบริหารพัสดุ: หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

การจำหน่ายอาจจะกระทำได้โดยการโอน การให้ การขาย หรือการทำลาย การจำหน่ายเป็นกรรมวิธีที่สะท้อนให้เห็นแนวปรัชญาในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การหาวิธีใช้ประโยชน์จากพืชจนถึงวาระสุดท้าย เป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษาและสามารถหมุนเวียนใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการอยู่เสมอ^{๘๒}

ลักษณะของวงจรการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ไปจนถึงการบำรุงรักษา การบริหารงานประเภทนี้จึงมีกิจกรรมต่อเนื่องกันไปเป็นลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับขอบข่ายการบริหารงานด้านอื่น ๆ^{๘๓} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกไว้ ดังนี้

ก. การจัดหา

การจัดหา (Procurement) มีความหมายแตกต่างจากการจัดซื้อ (Purchasing) โดยที่การจัดซื้อเป็นการดำเนินการกระบวนกรเพื่อให้มีสินค้าและบริการเพียงพอในการดำเนินธุรกิจของกิจการด้วยการซื้อ ส่วนการจัดหามีความหมายครอบคลุมไปถึงการเช่า การซ่อม การผลิตขึ้นมาเอง การเปลี่ยน การโอน ที่จะทำได้สินค้าและบริการที่ต้องการใช้^{๘๔}

- การซื้อ ได้แก่ การซื้อพัสดุทั่วไปเพื่อใช้ในหน่วยงาน
- การโอน ได้แก่ การโอนพัสดุที่อยู่ในคลังพัสดุหรือการโอนพัสดุเหลือใช้งานไปใช้ในงานอื่น
- การจ้าง ได้แก่ การจ้างทำของ การจ้างแรงงาน และการจ้างเหมาต่าง ๆ
- การเช่า ได้แก่ การเช่าทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อใช้
- การซ่อมหรือการผลิตขึ้นเอง
- การแลกเปลี่ยน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนครุภัณฑ์ต่อครุภัณฑ์อย่างเดียวกันหรือวัสดุสิ้นเปลืองด้วยกัน
- การยืม
- การให้บริจาค
- การเกณฑ์หรือการยึด (การเกณฑ์หรือการยึดมีในราชการทหาร โดยเกณฑ์หรือยึดทรัพย์สินเพื่อใช้ในราชการด้วยความจำเป็นในกรณีฉุกเฉินหรือยามสงครามโดยมีค่าทดแทน)

การจัดหาจึงเป็นการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งของและบริการในเวลา สถานที่ และปริมาณที่ถูกต้อง ซึ่งทั้งนี้ย่อมมีความหมายมากกว่าการจัดซื้อ และมีขอบเขตกว้างขวางมากครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ

^{๘๒} วนิดา ลีวนานนท์ชัย, การจัดการพัสดุและการจัดซื้อพัสดุของส่วนราชการ, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

^{๘๓} อังคอร เสตะเวช, วงจรการบริหารพัสดุ: หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ, หน้า ๑-๒.

^{๘๔} จีราพร สุเมธีประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๗-๘.

๑. หลักการสำคัญในการจัดหา ประกอบด้วย

ผู้จัดหาต้องเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานของการจัดหา

ผู้จัดหาต้องรู้แหล่งพัสดุที่จะสนองความต้องการได้ เช่น ในสหรัฐอเมริกามีแหล่งพัสดุเหลือใช้ทั้งที่เป็นครุภัณฑ์และไม่ใช้ครุภัณฑ์ เป็นต้น

การจัดหาให้มีการเปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

ประหยัดงบประมาณ

บังเกิดความคุ้มค่า

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน^{๘๕}

๒. หลักวิธีการในการจัดหา ประกอบด้วย

ดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างน่าพอใจในด้านคุณภาพ เวลา ราคา และแหล่งขาย

มีความเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สับสน จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เป็นที่เข้าใจกันโดยผู้ปฏิบัติงานทุกคน

มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจัดซื้อไว้อย่างชัดเจน

มีความยืดหยุ่นและอ่อนไหว สามารถปรับตัวตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เป็นไปอย่างประหยัดค่าใช้จ่าย

มีการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ทุกเมื่อที่ต้องการ^{๘๖}

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการจัดหานั้น การควบคุมคุณภาพ เช่น ควบคุมคุณภาพในขณะผลิต ตลอดจนควบคุมในเวลาตรวจรับพัสดุ หากไม่ตรวจสอบสภาพว่าได้มาตรฐานตามที่ระบุไว้ในคุณลักษณะเฉพาะแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานต่อเนื่องกันไปทุกองค์ประกอบ เช่น การเก็บรักษา การบำรุงรักษา ฯลฯ เนื่องจากคุณภาพไม่ตรงกับความต้องการ นั่นเอง

^{๘๕} ศิวาพร มั่นชุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๖๐-๖๓.

^{๘๖} จีราพร สุเมธิประสิทธิ์, การบริหารการจัดซื้อ, หน้า ๙.

ข. การแจกจ่าย

การส่งกำลังที่สมบูรณ์ย่อมขึ้นอยู่กับอยู่กับการจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่ถูกต้องและแจกจ่ายให้แก่ผู้ใช้หรือหน่วยใช้ได้ทันเวลาและในปริมาณที่ถูกต้อง ฉะนั้น เมื่อกำหนดความต้องการและดำเนินการจัดหาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแจกจ่ายหรือนำส่งแก่ผู้ใช้หรือหน่วยใช้ การแจกจ่ายนี้เริ่มตั้งแต่การขนย้ายหรือเคลื่อนวัสดุอุปกรณ์จากบริษัทผู้ผลิตหรือผู้ขายมายังคลังพัสดุที่เป็นศูนย์เก็บหรือบางทีก็ส่งตรงไปยังหน่วยผู้ใช้เลยแล้วแต่กรณี คลังพัสดุจะต้องทำการเก็บรักษาควบคุมและดำเนินการส่งต่อไปยังผู้ใช้อีกทีหนึ่ง นอกจากนี้ คลังพัสดุต้องรับผิดชอบให้มีพัสดุพร้อมที่จะส่งไปยังผู้ใช้ทันทีที่ต้องการ

การแจกจ่าย หมายถึง ระบบที่มีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่จัดการควบคุมพัสดุครุภัณฑ์วางแผนเก็บรักษาและจัดเก็บในคลังพัสดุ ดำเนินการแจกจ่ายสิ่งพัสดุครุภัณฑ์ให้เคลื่อนย้ายไปตามจุดต่าง ๆ ตลอดจนการสำรวจพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความครอบครองและดำเนินการจัดซื้อเพิ่มเติมเมื่อเห็นว่าพัสดุพร้อมไปเกินจุดปลอดภัย^{๘๗} ในระหว่างการแจกจ่ายพัสดุทั้งในระดับหน่วยจ่ายและหน่วยใช้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเก็บรักษาที่ดี กล่าวคือต้องมีการบริหารคลังพัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ คลังพัสดุเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกขั้นมูลฐานในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุ ในระบบการจัดการและแจกจ่าย งานต่าง ๆ ที่ดำเนินการในคลังพัสดุ คือ การรับ การตรวจแยกประเภท การเก็บรักษา การระวังรักษาและถนอมการจ่าย การบรรจุหีบห่อ และการตรวจนับบัญชีพัสดุในคลัง^{๘๘}

๑. การควบคุมพัสดุ

การควบคุมพัสดุถือเป็นหัวใจของการบริหารพัสดุ เพราะการที่หน่วยงานจะมีพัสดุเข้ามาทันต่อความต้องการใช้ของหน่วยงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับพัสดุ การควบคุมพัสดุจึงมีจุดประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดวัสดุครุภัณฑ์ในคลังพัสดุมากเกินไป และเพื่อเป็นแนวทางในการคาดคะเนราคาของหน่วยงานทำให้ทราบล่วงหน้าว่าผู้ใช้จะนิยมใช้อะไรมาที่สุดในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้งานการควบคุมพัสดุได้ผลในทุกด้าน จึงแบ่งการควบคุมออกเป็น ๒ ทาง คือ

การควบคุมทางส่งกำลัง ซึ่งจะรับงานควบคุมเกี่ยวกับการวางแผนต่าง ๆ การกำหนดความต้องการ และวางแผนการจัดหา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

การควบคุมทางบัญชี การควบคุมทางบัญชีเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการจัดงานพัสดุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการควบคุมการส่งกำลัง เพราะการควบคุมทางบัญชีจะเป็นตัวบอกตัวเลขต่าง ๆ เช่น จำนวนรับ จำนวนจ่าย จำนวนคงเหลือ และสถิติความสิ้นเปลืองอื่น ๆ รวมทั้งบอกสถานภาพของพัสดุว่าดีหรือชำรุดให้กับการควบคุมทางส่งกำลัง ถ้าตัวเลขทางการควบคุมทางบัญชีไม่ดี การพยากรณ์ความต้องการ และการวางแผนการจัดหาย่อมผิดพลาดไปด้วย^{๘๙}

^{๘๗} ศิวาพร มั่นชุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗.

^{๘๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

^{๘๙} ศิวาพร มั่นชุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๐๗-๒๐๘.

๒. การเก็บรักษา

การเก็บรักษาพัสดุมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การรับ การเก็บรักษา และการจ่ายพัสดุเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา และอยู่ในลักษณะประหยัด ด้วยความมั่นใจว่าพัสดุนั้นได้เก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัยที่สุด พร้อมทั้งสามารถนำออกมาจ่ายหรือใช้ประโยชน์ได้โดยรวดเร็ว เมื่อการดำเนินงานเป็นไปตามหลักวิชาการก็สามารถประหยัดปัจจัยที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการเก็บรักษาพัสดุในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี เช่น พื้นที่ แรงงาน เครื่องมือทุนแรง เป็นต้น นอกจากนั้น การเก็บรักษาที่ดียังสามารถป้องกันอุบัติเหตุและความเสียหายต่าง ๆ ได้อีกด้วย การเก็บรักษาที่ปลอดภัยดีที่สุดหมายถึง ป้องกันโจรผู้ร้าย อัคคีภัย และการเสื่อมสภาพต่าง ๆ

การเก็บรักษาพัสดุเป็นทั้งบริการและการควบคุม ในแง่ของผู้บริหารมีเหตุผลสำคัญที่จำเป็น ต้องมีงานในหน้าที่นี้เพื่อบริการแก่ฝ่ายดำเนินการผลิตให้มีการไหลของพัสดุไปยังหน่วยผลิตได้อย่างถูกต้อง ทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ประสานงานและควบคุม เพราะการเก็บรักษาพัสดุนั้นรับผิดชอบเกี่ยวกับการมีพัสดุไว้ใช้อย่างเพียงพอและควบคุมให้มีจำนวนได้สัดส่วนกับทรัพย์สินอื่นของบริษัท^{๑๐} การเก็บรักษาพัสดุจึงมีภารกิจ ตามลำดับ ดังนี้

การรับ หมายถึง กรรมวิธีที่ต้องปฏิบัติในการที่จะรับพัสดุเข้าเก็บรักษาในคลัง

การตรวจพิสูจน์ หมายถึง การปฏิบัติเพื่อตรวจให้ทราบถึงประเภทหรือชนิด รายการ หมายเลขพัสดุ การใช้งาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพัสดุนั้นๆ

การตรวจสอบ หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบเกี่ยวกับคุณภาพและความเสียหายต่าง ๆ ตลอดจนถึงเทคนิคที่ใช้ในการป้องกันรักษาพัสดุที่อยู่ในครอบครองด้วย

การคัดแยกประเภท หมายถึง การคัดแยกประเภทพัสดุต่าง ๆ ที่ได้รับมาหรือที่มีเก็บรักษาไว้ให้เป็นพวก ๆ ตามสภาพของพัสดุนั้น ๆ

การเก็บ หมายถึง การวางแผนการจัดวาง การกำหนดที่เก็บ การจัดวาง และการเก็บรักษาพัสดุ ตลอดจนถึงการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ การใช้ผังแสดงพื้นที่การเก็บรักษา และการใช้บัตรบันทึกที่เก็บ

การป้องกันรักษา หมายถึง การวางแผนและการดำเนินการต่าง ๆ ในอันที่จะป้องกันรักษาพัสดุให้พ้นจากการเสื่อมเสียต่าง ๆ ตลอดจนการป้องกันรักษาให้พัสดุเหล่านั้นคงสภาพและคุณสมบัติ พร้อมทั้งจะแจกจ่ายไปใช้การได้ทันที

การสำรวจ หมายถึง กรรมวิธีที่ปฏิบัติต่อพัสดุในอันที่จะให้ทราบถึงปริมาณของพัสดุที่อยู่ในครอบครองและความถูกต้องระหว่างปริมาณในที่เก็บและปริมาณในทางบัญชี

การเลือกสรร หมายถึง การดำเนินการเพื่อหมุนเวียนพัสดุเพื่อให้พัสดุที่เก็บรักษาไว้นั้นอยู่ในสภาพที่ใหม่อยู่เสมอ โดยพิจารณาเลือกจ่ายพัสดุที่มีอายุการผลิตมานานแล้วก่อนเสมอ

^{๑๐}สุมนา อยู่โพธิ์, การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ, หน้า ๑๑๕.

การบรรจุหีบห่อ หมายถึง กรรมวิธีปฏิบัติต่อพัสดุเพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษา การแจกจ่ายหรือการขนส่ง และรวมถึงการป้องกันรักษาพัสดุในหีบห่อ ด้วยพันธกิจของการบรรจุหีบห่อนี้ หมายถึงรวมถึงการทำภาชนะบรรจุ การทำกรรมวิธีกันน้ำเข้า การทำกรรมวิธีป้องกันรักษาพัสดุ และการผูกมัดยึดตรึงด้วย

การทำเครื่องหมายหีบห่อ หมายถึง การทำรายละเอียดหีบห่อหรือภาชนะบรรจุให้ถูกต้อง ทั้งการรับเข้าและจ่ายออก พัสดุดอกต้องมีชื่อและตำบลที่อยู่ของหน่วยรับซื้อและตำบลที่อยู่ของหน่วยส่ง และรหัสของการส่ง (ถ้ามี)

การส่ง หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการปฏิบัติเพื่อส่งพัสดุให้แก่หน่วยใช้^{๙๑}

นอกจากนี้ ยังมีภารกิจต่อเนื่องของฝ่ายเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์หรือพัสดุครุภัณฑ์ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอันตราย การป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น

๓. การขนส่ง

การขนส่งพัสดุเป็นหน้าที่สุดท้ายของการแจกจ่ายเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของการบริหาร งานพัสดุในหน้าที่การจัดหาว่า จะต้องนำส่งพัสดุไปยังสถานที่ที่ต้องการและในเวลาที่ต้องการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายพัสดุจากโรงงานผลิตมายังผู้ซื้อหรือผู้ใช้ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายจากคลังเก็บไปยังหน่วยใช้ การขนส่งมีหลายวิธี ทั้งโดยทางบก ทางเรือ ทางอากาศ นอกจากนี้ การขนส่งอาจทำได้โดยวิธีการอื่น ๆ เช่น ทางสายพาน หรือท่อวัสดุเหลวทางท่อ เป็นต้น^{๙๒} การขนส่งพัสดุจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ต้องประกอบด้วยหน้าที่หรือความรับผิดชอบของหน่วยงานในเรื่องต่อไปนี้

การบรรจุหีบห่อและการทำเครื่องหมาย เป็นหน้าที่ในการจัดเตรียมพัสดุให้พร้อมที่จะขนส่ง เพื่อให้การเคลื่อนย้ายเป็นไปโดยสะดวก ประหยัดและถูกต้อง

การบรรจุทุก ต้องรู้วิธีในการบรรจุสินค้าด้วยอุปกรณ์การขนส่ง เช่น เรือ รถ เครื่องบิน ด้วยวิธีการและแนวทางปฏิบัติเป็นมาตรฐาน

การจำแนกประเภทสินค้าอย่างถูกต้อง ควรจำแนกประเภทสินค้าให้ถูกต้องและเหมาะสม โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ

การสืบอัตราค่าขนส่งให้แน่นอน เพื่อให้สามารถขนส่งได้ในอัตราค่าขนส่งที่ถูกและประหยัด แต่ต้องเหมาะสมกับสภาพของพัสดุด้วย

การจัดให้มีบัญชีพิกัดอัตราค่าขนส่งอย่างเพียงพอ ถือเป็นเครื่องมือสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานขนส่ง จะขาดเสียมิได้ จึงต้องจัดหาและเตรียมไว้ให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ

^{๙๑} ศิวาพร มณฑุกันนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๒๔๔-๒๔๘.

^{๙๒} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารพัสดุและสำนักงาน, หน้า ๑๐.

การเจรจาตกลงอัตราค่าระวาง ควรถือหลักประหยัดและมีประสิทธิภาพ

การดำเนินเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าระวาง เมื่อได้ตกลงใจตกลงจะเสียค่าระวางเท่าใดแล้ว ก็ดำเนินเรื่องทางขอระวางและบุคคลให้สมบูรณ์ จึงเริ่มทำการขนส่งได้

การเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อตกลงในเรื่องน้ำหนัก ต้องมีการตกลงให้เรียบร้อยกับสำนักงานตรวจสอบและชั่งน้ำหนัก

ค่าปรับล่าช้าและการกักสินค้า ต้องมีการเจรจากันให้เรียบร้อย ถ้ามีกรณีนี้เกิดขึ้น การแก้ปัญหาต้องระบุมไว้ในสัญญาการขนส่งด้วย

ข้อตกลงการวางขนส่งเพิ่มเติม ต้องตกลงกันไว้ในสัญญาถึงแนวทางปฏิบัติด้วย

การรวมสินค้าเข้าเป็นกลุ่มก้อน สามารถบรรทุกไว้ในขนส่งคราวเดียวได้

การจัดทำเอกสาร เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารการขนส่งดำเนินไปด้วยดี

การจัดเส้นทางของสินค้า ต้องตกลงให้เรียบร้อยโดยทำแผนเส้นทางขนส่ง คำนวณอัตราขนส่งและเอกสารการขนส่งให้ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนและการจัดส่งใหม่

การจัดเรียงกองค่าเสียหาย เป็นการดำเนินการเรียกกองค่าเสียหายหากเกิดร่องรอยของการเสียหายหรือสูญหาย

การเร่งรัดติดตามสินค้าที่ส่ง พัสตุดังกล่าวมีความเร่งด่วนเพื่อการใช้งาน จำเป็น ต้องมีการวางแผนการขนส่งในระยะเวลาและเส้นทางที่สั้นที่สุด รวดเร็วที่สุด

การจัดทำบิลเบิกจ่ายเพื่อเบิกจ่าย ต้องมีระบบป้องกันการสูญหาย

การจัดแจงเกี่ยวกับสิทธิในการขนส่ง เป็นการขนส่งที่ยอมให้ทำการขนส่งสินค้าจากแหล่งต้นทางไปยังปลายทางโดยมีการหยุดพักในจุดระหว่างทางได้

การตรวจสอบใบเสร็จค่าขนส่ง เป็นการตรวจสอบโดยหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้หลังจากที่ได้มีการชำระเงินตามใบเสร็จแล้ว

การจัดโรงเก็บสินค้า

การยกขนวัสดุ ต้องมีการวางแผนในการใช้เครื่องมือและวิธีในการยกขน ซึ่งควรดำเนินการอย่างประหยัด

การจัดการเรื่องการประกันภัย จำเป็นต้องระบุมไว้ในสัญญาการขนส่งเพื่อคุ้มครองพัสดุและความเสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นในขณะดำเนินการขนส่ง

การจัดให้มีการบันทึกและสถิติข้อมูลในการขนส่ง ควรมีการบันทึกให้สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานขนส่งคราวต่อไป^{๙๓}

ค. การบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซม

คำว่า บำรุง หมายถึง รักษาให้อยู่ในสภาพดี^{๙๔} และคำว่า ซ่อมแซม หมายถึง แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมของที่ชำรุดให้กลับสู่สภาพเดิม^{๙๕} การบำรุงรักษา เป็นการกระทำใด ๆ ก็ตามที่มุ่งจะรักษาพัสดุ เช่น เครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี สามารถใช้งานได้ หรือพร้อมที่จะใช้งานได้อยู่เสมอ หากเกิดการชำรุดเสียหาย หรือขัดข้อง ก็รีบจัดการซ่อมแซมแก้ไข เพื่อให้พัสดุนั้นกลับคืนสภาพที่ดีอย่างเดิมให้เร็วที่สุด^{๙๖}

การบำรุงรักษามีความสำคัญต่อการบริหารของหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งมีผลต่อการบริหาร งานพัสดุเป็นอย่างมาก ในฐานะผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดหา ก่อนจะพิจารณาอนุมัติให้จัดซื้อพัสดุสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งานและการซ่อมบำรุงควบคู่กันไปเสมอ เพราะพัสดุที่มีราคาถูกแต่ไม่เป็นที่นิยมของคนโดยทั่วไปหรือเป็นของใหม่เกินไปจะทำให้ไม่ทราบภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความต้องการของตลาด จำนวน ราคา และปัญหาในการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม ซึ่งจะนำความเสียหายอย่างมากในการใช้และการซ่อมบำรุง กล่าวคือ อาจใช้งานไม่สะดวก เนื่องจาก เป็นของใหม่ หาผู้ชำนาญการยาก ไม่เป็นที่นิยม เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายขึ้นต้องสั่งชิ้นส่วนอะไหล่จากต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เสียเวลาและเงินงบประมาณในการซ่อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๑. การบำรุงรักษา โดยทั่วไปมี ๒ ประเภท ได้แก่

การบำรุงรักษากันเสีย ได้แก่ การดูแลรักษาตรวจสอบสภาพพัสดุ โดยมีความมุ่งหมายที่จะรักษาพัสดุนั้น ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้และเพื่อที่จะตรวจค้นข้อบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เริ่มเกิดขึ้นและแก้ไขให้ทันทั่วๆก่อนที่จะเสียหายหรือชำรุดมากขึ้น มีจุดประสงค์ที่จะค้นหาและแก้ไขสภาพที่ไม่สมบูรณ์ของพัสดุก่อนที่จะลุกลามเป็นการเสียหายที่ใหญ่ต่อไป จนพัสดุไม่สามารถปฏิบัติงานได้

การบำรุงรักษาแก้ไข ได้แก่ การดูแลแก้ไขพัสดุที่อยู่ในสภาพที่ใช้การไม่ได้ให้กลับสู่สภาพปกติพร้อมที่จะใช้งานได้ ประกอบด้วยการตรวจก่อนซ่อมแซมและการตรวจหลังซ่อม ซึ่งต้องใช้เครื่องมือทดสอบที่มีราคาแพงและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการบำรุงรักษาแบบนี้ต้องใช้เครื่องมือช่างฝีมือและใช้งบประมาณจำนวนมาก และยังต้องวางแผนให้แน่นอนว่ากรณีใดจะซ่อมเอง

๒. การซ่อมแซม มีอยู่ ๒ วิธี ได้แก่

การซ่อมเอง ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

^{๙๓} ศิวาพร มั่นชุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๑-๓๔๔.

^{๙๔} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๖๗๒.

^{๙๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙๖.

^{๙๖} ศิวาพร มั่นชุกานนท์, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๔๕.

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานที่มีการซ่อมมาก เพราะสะดวกต่อการควบคุมและเร่งรัด
- ประกันการขาดแคลนอะไหล่ เนื่องจากควบคุมการสะสมของอะไหล่เอง สามารถควบคุมจำนวนและสภาพของอะไหล่แท้ และอะไหล่เทียมได้
- ฝึกช่างประจำหน่วยให้ชำนาญขึ้น

ข้อเสีย

- เปลืองงบประมาณ เพราะต้องสร้างโรงงานและเครื่องมือ หากปริมาณงานไม่พอก็จะไม่คุ้มกับที่มีโรงซ่อมเอง
- อาจเจอปัญหาหากขาดช่างฝีมือเฉพาะด้าน เพราะงานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลบางอย่างต้องอาศัยฝีมือสูง

๒.๒ การจ้างซ่อม ซึ่งมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

- เหมาะสำหรับหน่วยงานเล็ก ๆ ที่ไม่มีงานซ่อมมาก
- บริการสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากผลของการแข่งขันในธุรกิจ
- ผู้จ้างสามารถเลือกแหล่งซ่อมที่ชำนาญเฉพาะเรื่องได้
- เป็นการประกันคุณภาพไปในตัว เพราะผู้รับจ้างต้องมีประกันงานที่ทำไป ถ้าหากซ่อมเองจะไม่มีการตรวจรับประกันอย่างพิถีพิถัน เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานเดียวกัน

ข้อเสีย

- ราคาซ่อมมักแพง เพราะพ่อค้าบวกค่าดอกเบี้ย กำไร ค่าเสี่ยง ฯลฯ
- เสียเวลานาน เพราะหน่วยราชการต้องขออนุมัติซ่อม และสืบหรือประกวดราคาเสียเวลาทางธุรการ และไม่เป็นการประหยัดด้วย^{๙๗}

การบำรุงรักษามีส่วนสัมพันธ์กับวัสดุอุปกรณ์พัสดุเป็นอย่างมาก เพราะถ้าหน่วยงานใดไม่มีการบำรุงรักษาอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะมีผลกระทบต่อการจัดซื้อหาของหน่วยงานนั้น ๆ เพราะถ้ามีการเสื่อมสภาพเร็วกว่าปกติก็ต้องจัดซื้อจัดหาใหม่ทดแทน ทำให้กระทบกระเทือนต่อการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ในทุก ๆ ขั้นตอน และเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณทั้งในทางตรงและในทางอ้อม

^{๙๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๗-๓๔๘.

ง. การจำหน่าย

คำว่า จำหน่าย หมายถึง เอาออก เช่น จำหน่ายจากบัญชี ฯลฯ^{๔๘} การจำหน่ายพัสดุ คือ การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ออกจากการควบคุมและความรับผิดชอบของผู้ใช้หรือฝ่ายบริหารพัสดุ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อพัสดุที่มีอยู่ในครอบครองเสื่อมสภาพ ล้าสมัย สูญหาย หรือมีไว้เกินความต้องการ ซึ่งการจำหน่ายพัสดุดังกล่าวจากบัญชีนับเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรพัสดุ แต่ถึงจะเป็นกิจกรรมสุดท้ายก็มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นอย่างมาก การจำหน่ายพัสดุเกิดได้จากกรณีต่าง ๆ ดังนี้

กรณีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ เกิดการวิเคราะห์ความต้องการเพื่อพิจารณาแนวโน้มของความต้องการและการสะสมของพัสดุนั้น บางครั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้ความต้องการเปลี่ยนแปลงไป

กรณีพัสดุล้าสมัย เป็นพัสดุที่ตกค้างหรือเหลือใช้ เนื่องจากมีพัสดุนั้นใหม่กว่ามาทดแทน ซึ่งดีกว่าทั้งในด้านรูปแบบและสมรรถนะ

กรณีพัสดุเสื่อมคุณภาพหรือหมดอายุ หลังจากที่ใช้พัสดุถูกใช้งานมานานแล้ว หรือเก็บสำรองไว้นาน ๆ พัสดูก็น้อยลงหมดสภาพการใช้งานเนื่องจากผุพังเน่าเปื่อยไปตามอายุ

กรณีเศษวัสดุที่เหลือจากการใช้งาน ในการผลิตเครื่องใช้หรือครุภัณฑ์ต่าง ๆ จะมีเศษวัสดุที่เหลือจากการตัด เจาะ กลึง หลอม ฯลฯ รวมทั้งวัสดุที่ผ่านการใช้งานแล้ว

กรณีที่ผลิตออกมาแล้วใช้ไม่ได้ พัสดุดังกล่าวผลิตออกมาไม่ได้มาตรฐาน หรือเกิดจากการบรรจุหีบห่อไม่ดี ทำให้พัสดุเสียหาย เสื่อมคุณภาพ

กรณีการยุบหรือลดคนงานในหน่วย มีผลทำให้มีวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้ได้

วิธีการจำหน่ายพัสดุ มีดังนี้

๑. การแจกจ่ายอีกครั้งหนึ่ง คือ เมื่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมีพัสดุเหลือใช้ ก็ควรตรวจสอบดูว่าหน่วยงานอื่นมีความต้องการพัสดุประเภทดังกล่าวหรือไม่ หากพบว่ามี ก็ให้กระทำ ๒ วิธี คือ

ส่งไปให้หน่วยจำหน่ายพัสดุกกลาง ซึ่งจะทำการแจกจ่ายไปอีกครั้งหนึ่ง ตามความต้องการของหน่วยอื่น

หน่วยงานที่มีพัสดุเหลือใช้จัดส่งโดยตรงไปให้แก่หน่วยงานที่กำลังขาดพัสดุประเภทนั้น ๆ ทันที

๒. การแลกเปลี่ยน หมายถึง การนำเอาพัสดุประเภทเดียวกันไปแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นหรือแลกเปลี่ยนเอาของใหม่มาใช้โดยการเพิ่มเงินให้แก่ผู้ขาย การแลกเปลี่ยนนี้อาจทำกับพัสดุต่างประเภทกันได้ด้วย แต่อาจลำบากในทางปฏิบัติมากกว่าพัสดุประเภทเดียวกัน

^{๔๘}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, หน้า ๓๒๒.

๓. การดัดแปลงไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น เป็นการนำเอาของซึ่งใช้ประโยชน์อย่างหนึ่งไปใช้อีกอย่างหนึ่ง เช่น เศษวัสดุที่เหลือจากกระบวนการผลิตหรือของที่ใช้แล้ว นำไปดัดแปลงเพื่อขายหรือใช้ประโยชน์ด้านอื่น เช่น กระจบอง น้ำมัน เศษเสื้อผ้า ฯลฯ โดยพิจารณาว่าการดัดแปลงจะทำให้ได้กำไรหรือใช้ประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่

๔. การนำกลับมาใช้อีก เช่น ของที่ใช้หมดแล้วนำมาแก้ไขหรือบรรจุใหม่ และใช้ได้เหมือนของใหม่โดยใช้ส่วนที่หุ้มห่ออันเดิม เช่น ปากกาลูกลื่น กระสุนปืน ขวดน้ำอัดลม ฯลฯ

๕. การขายลดราคา เมื่อหน่วยงานมีพัสดุเหลือใช้มากและได้รวบรวมไว้เป็นจำนวนมากพอ ที่จะขายได้ ก็จัดการขายทอดตลาดและเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทั่วไปประมูลซื้อ

๖. การบริจาคหรือแจกเป็นอนินันทนาการโดยการมอบให้แก่หน่วยงานอื่นในสังกัดเดียวกันหรือหน่วยราชการหรือองค์การเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์หรือมอบให้แก่สถานศึกษา ฯลฯ

๗. การทิ้งทำลาย เมื่อไม่สามารถดำเนินการตามวิธีทั้ง ๖ ข้อที่กล่าวมา ขั้นสุดท้ายคือการทิ้งหรือทำลาย เนื่องจากไม่สามารถใช้ต่อไปได้ หรือเมื่อเก็บไว้อาจเกิดโทษหรือเป็นอันตราย

๘. การจำหน่ายบัญชีสูญ ในกรณีที่ของสูญหายเนื่องจากถูกภัยธรรมชาติหรือโจรกรรมหน่วยผู้ใช้ (รวมทั้งผู้เก็บรักษา) มีหน้าที่ต้องพิจารณาว่าของสิ่งใดควรจะตัดออกจากบัญชีเพื่อนำไปขาย โอน ให้ ฯลฯ พร้อมแจ้งให้หน่วยจำหน่ายทราบทันที หน่วยจำหน่ายทำหน้าที่จำหน่ายของตามวิธีการต่าง ๆ ควบคุมการตัดบัญชี ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพ และคิดค่าเสื่อมราคาด้วย^{๙๙}

ดังนั้น การจำหน่ายพัสดุจึงเป็นการหาวิธีใช้ประโยชน์จากพัสดุจนถึงวาระสุดท้าย นับเป็นการหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองในด้านการบำรุงรักษา และสามารถหมุนเวียนพัสดุใหม่ให้มีประสิทธิภาพกว่า เข้ามาใช้ได้ทันกับความต้องการเสมอ หากไม่มีการจำหน่ายพัสดุดออกจากบัญชีก็จะทำให้หน่วยงานนั้นกลายเป็นคลังพัสดุที่เก็บแต่ของเก่า ๆ ไปในที่สุด

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการบริหารงานพัสดุในประเทศไทยในปัจจุบัน ยังคงประสบปัญหาเนื่องจาก หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุมักไม่ได้จัดทำแผนดำเนินการ มีลักษณะเป็นไปในเชิงรับ ไม่มีแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ^{๑๐๐}

^{๙๙} ศิวาพร มณฑุกันนท, การบริหารงานพัสดุ, หน้า ๓๘๗-๓๙๒.

^{๑๐๐} สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย, ครอบรอบ ๒๕ ปี สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๘-๒๒๐.

(๔) การจัดการ (Management)

การจัดการ คือ กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า^{๑๐๑} เป็นกระบวนการที่ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ^{๑๐๒} โดยอาศัยการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและใช้บุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ^{๑๐๓} ดังนั้น ในประเด็นนี้ จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการไว้ ดังนี้

ก. แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach)

แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันจะเป็นการเพิ่มความสำเร็จโดยรวมให้แก่องค์การ โดยหลักสำคัญของแนวคิดแบ่งออกได้เป็น ๒ เรื่อง คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้^{๑๐๔} แบ่งออกเป็น ๓ แนวคิดด้วยกัน ประกอบด้วย การจัดการแนววิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) และการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic Management)^{๑๐๕} ดังนี้

๑. การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) แนวคิดนี้ได้นำวิธีการที่มีหลักในด้านการจัดการมาดำเนินการจัดองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

แนวคิดของ Fredrick W. Taylor นักคิดชาวสหรัฐอเมริกาที่ได้ชื่อว่าบิดาของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดย Taylor ได้ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) ที่มีส่วนสัมพันธ์กันอันทำให้การทำงานได้ผลดีมากที่สุดภายใต้เวลาที่ใช้ไปน้อยที่สุด สามารถสรุปได้ ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเพื่อกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับการทำงาน
- การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

^{๑๐๑} Ernest Dale, **Management: Theory and Practicctice**, (New York: McGraw-Hill, 1993), p. 4.

^{๑๐๒} พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, หน้า ๓๖.

^{๑๐๓} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๑๐๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อิระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

^{๑๐๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๑๒-๑๓.

- การแยกงานออกเป็นภารกิจย่อย ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบขั้นตอนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน
- ใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการทำงานแทนหลักทั่วไปที่ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ
- มุ่งความร่วมมืออย่างจริงจังจากกำลังแรงงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานทั้งหมดจะถูกทำบนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์
- มีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ของงานที่จะทำแต่ละอย่าง โดยกำหนดมาตรฐานของงาน เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการจ่ายผลตอบแทน และมีการจูงใจส่วนที่เกินมาตรฐานทั่วไป
- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน
- มีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานให้มีการช่วยเหลือที่ดีต่อกันโดยเน้นความเท่าเทียมกันในงานและความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายคนงาน

แนวคิดของ Henry L Gantt ผู้ได้ร่วมทำงานกับ Taylor ในช่วงปี ค.ศ. ๑๘๘๗ โดยแนวคิดของ Gantt คล้าย ๆ กับแนวคิดของ Taylor ที่สนใจการพัฒนาในเรื่องการจัดการและคนงาน แต่แตกต่างจาก Taylor ที่ Gantt ให้ความสนใจในความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ของคนงานมากขึ้น ซึ่งได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้างของงานและระบบการจ่ายโบนัสมาใช้ โดยเขามองว่าระบบการจ่ายค่าจ้างของ Taylor เป็นการลงโทษคนงานที่มีประสิทธิภาพของงานน้อยที่ไม่สามารถไปถึงมาตรฐาน เพราะคนงานเหล่านี้จะได้ผลตอบแทนในอัตราต่ำ ทั้งนี้เพราะ Taylor จะยึดหลักการทำงานมากได้มาก ทำงานน้อยได้น้อย ส่วนระบบที่ Gantt พัฒนาขึ้นเป็นการประกันค่าจ้างต่ำสุดที่คนงานจะได้รับ ไม่ว่าเขาจะทำงานถึงมาตรฐานหรือไม่ก็ตาม^{๑๐๖}

งานของ Gantt ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีที่สุดคือการพัฒนาวิธีการอธิบายแผนงานโดยกราฟเรียกว่า ผังแกนต์ (Gantt Chart) ที่แสดงส่วนของงานที่จะต้องทำให้เสร็จสิ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดซึ่งนำมาใช้อย่างกว้างขวางและเป็นรูปแบบของเทคนิคในปัจจุบัน คือ โปรแกรม PERT (Programme Evolution and Review Technique)^{๑๐๗}

แนวคิดของ Frank B. and Lillian M. Gilbreth ซึ่งเป็นสามีภรรยา กัน ได้เป็นผู้สร้างแนวคิดด้านการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ไว้มาก กล่าวคือ

วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของมนุษย์ สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ให้เข้าใจลักษณะบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลได้

การศึกษาเวลา เป็นการศึกษาว่า จะใช้เวลานานเท่าใดที่คนงานคนหนึ่งจะใช้เพื่อ ให้งานแต่ละงานเสร็จสมบูรณ์

^{๑๐๖} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๐๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**, หน้า ๔๓.

การศึกษาการเคลื่อนไหว เป็นการศึกษาโดยการกระจายงานออกเป็นภารกิจย่อย และตัดภารกิจส่วนที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนออกจากรากัน

มีการใช้จิตวิทยาอุตสาหกรรม ในการปรับปรุงการสื่อสารในที่ทำงาน มีการสร้างสิ่งจูงใจ และความพึงพอใจในงานรวมถึงการฝึกอบรมด้านการจัดการ

ให้ความสำคัญกับกฎหมายด้านความปลอดภัยในที่ทำงานรวมถึงการให้ความสำคัญ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร และเรื่องของแรงงานเด็ก

แนวคิดของ Harrington Emerson ที่เน้นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์และจัดความสูญเสียเปล่าโดยวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์พร้อมทั้งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร โดยได้กำหนดหลักการและวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

- กำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
- ใช้หลักเหตุผลในการพัฒนาขีดความสามารถ
- พร้อมรับคำแนะนำที่ดีในการทำงาน
- มีระเบียบวินัยในการจัดการองค์กร
- ให้ความยุติธรรมเสมอเหมือนกัน
- มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และถูกต้องแม่นยำ
- ความรวดเร็วของการสื่อสาร
- ความมีมาตรฐานของงานและตรงตามเวลาที่กำหนดให้
- การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ทำงานเสร็จสมบูรณ์^{๑๐๘}

๒. การจัดการตามหลักการบริหารทั่วไป (General Administrative Principles) มีแนวคิดว่าการจัดการเป็นกระบวนการทำงานที่มีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนซึ่งกำหนดในการบริหารองค์กร แนวคิดนี้มีนักคิดสำคัญเกี่ยวข้องหลายท่าน ได้แก่

แนวคิดของ Henri Fayol ผู้เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศส ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) อันเป็นการจัดการระบบงานที่ซับซ้อนซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดการทรัพยากร การสั่งการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบระบบปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ปัญหาการผลิต Fayol ได้เสนอว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการประกอบด้วยภารกิจหลัก ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC หรือ POC³ ได้แก่

^{๑๐๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

- การวางแผน (Planning)
- การจัดองค์การ (Organizing)
- การบังคับบัญชา (Commanding)
- การประสานงาน (Coordinating)
- การควบคุม (Controlling)^{๑๐๙}

Fayol ได้นำเสนอหลักการจัดการ (Principles of Management) มี ๑๔ ข้อ ซึ่งเป็นการกำหนดจากประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงานของเขาเอง โดยหลักการดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

- การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยถือตามความถนัด ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หลักการนี้เห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรคำนึงถึงความพอเหมาะของการทำตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ดี

- ระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ข้อตกลงต่าง ๆ นี้ ต้องเป็นที่ชัดเจน ยุติธรรมและการลงโทษต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรมที่สุด

- เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการนี้ถือว่า ในการทำงานใดก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการสั่งงานได้เป็นอย่างดี

- การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) หลักการนี้ถือว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ไม่ยากนัก

- การถือประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Interest) โดยถือหลักแห่งความปรองดองและประสานผลประโยชน์ ซึ่งต้องคำนึงความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

- การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

^{๑๐๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

- การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้ได้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเหมาะสม นั่นก็คือ องค์การมีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม

- สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาเหมาะสมเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัวรวดเร็ว

- การจัดลำดับ (Order) การจัดองค์การที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน

- ความเสมอภาค (Equity) การจัดการใช้หลักความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนรวม ถึงการใช้หลักแห่งความมีเมตตาและความยุติธรรมควบคู่ไปด้วยกัน

- ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายโดยไม่จำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคง การที่มีการออกจากงานมาก เป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เกิดการสั่นเปลื้องโดยใช่เหตุ

- ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนางานร่วมกันและทำให้เกิดการยอมรับกันและกันได้

- ความสามัคคี (Union is Strength) หลักข้อนี้เน้นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสำนึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรู้จักสร้างทีมงาน การมีกิจกรรมร่วมกันที่แสดงถึงความมีเอกภาพของสมาชิกทั้งมวลในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมที่ยิ่งใหญ่ได้^{๑๑๐}

แนวคิดของ Oliver Sheldon ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับคน กองทัพ และบริษัท เอกชน ได้เขียนหนังสือปรัชญาของการจัดการ โดยสาระสำคัญ ได้แก่

- การบริหาร (Administration) มีความแตกต่างกันกับการจัดการ (Management)

- การนำแนวคิดด้านจริยธรรมทางสังคม (Social Ethics) เข้ามาบูรณาการกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

- ต้องมีการกระตุ้นให้องค์การทางธุรกิจจำหน่ายสินค้าควบคู่ไปกับการบริการด้วย

- การจัดการทางอุตสาหกรรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบริการเพื่อสังคม

จากแนวคิดของ Oliver Sheldon ดังกล่าวข้างต้นนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสุดท้าย ได้กลายมาเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งขององค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperated Social Responsibility = CSR) ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เอง ทำให้การจัดการได้รับการยกย่องและยอมรับความเป็นวิชาชีพค่อนข้างสูง^{๑๑๑}

^{๑๑๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๑๕-๑๗.

^{๑๑๑} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๔๕.

แนวคิดของ Jame D. Mooney

Jame D. Mooney ได้มีผลงานหนังสือชื่อว่า หลักการจัดองค์การ (Principles of Organization) และเป็นผู้แต่งร่วมในหนังสือที่มีชื่อว่า Onward Industrial ซึ่งกล่าวถึงพัฒนาหลักการ ๓ ประการในการจัดองค์การ ประกอบด้วย

- หลักการประสานงาน (The Principle of Coordination)
- หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle)
- หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle)

กล่าวได้ว่า หลักการ ๓ ประการนี้เป็นหลักการร่วมกันของทุกองค์การ Mooney ได้ยกตัวอย่างองค์การต่าง ๆ มาสนับสนุน เช่น สถาบันทางศาสนา องค์การของรัฐบาล กองทัพ และองค์การทางธุรกิจ จากตัวอย่างต่าง ๆ ที่ Mooney กล่าวมานั้นถือได้ว่ามีส่วนพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการซึ่งเป็นรากฐานการเกิดทฤษฎีองค์การและการจัดการดังที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ในปัจจุบันอีกด้วย^{๑๑๒}

๓. การจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) จัดว่าเป็นการจัดรูปแบบองค์การโดยใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทั้งอาศัยอำนาจหน้าที่จากสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการจัดองค์การประกอบด้วย กฎระเบียบ (Order) ตรรกวิทยาหรือเหตุผล (Logic) และกฎหมาย (Legitimate Authority) แนวคิดนี้เป็นของ Max Weber ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ศึกษาและคิดค้นทฤษฎีระบบราชการขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการจัดการ โดยกำหนดลักษณะโครงสร้างขององค์การ รวมถึงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน องค์การที่เป็นระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber มีลักษณะดังนี้

การแบ่งงานกันทำ (Clear Division of Labor) ภารกิจงานทั้งปวงจะถูกแบ่งออกให้ง่ายยิ่งขึ้น ความเป็นเฉพาะเจาะจง ทำให้องค์การสามารถใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สายการบังคับบัญชาชัดเจนตามอำนาจหน้าที่ (Clear Hierarchy of Authority) องค์การทางราชการจะมีโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมพีระมิด ซึ่งจัดลำดับของตำแหน่งงานตามอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีอำนาจมากกว่า

กฎระเบียบและวิธีการที่เป็นทางการ (Formal Rules and Procedures) มีการออกกฎระเบียบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมดที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด

^{๑๑๒} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๑๗.

ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) การทำงานยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการเป็นที่ตั้ง ผลงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ กฎระเบียบจะนำมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่นิยมเล่นพรรคเล่นพวก

ระบบคุณธรรม (Merit System) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลัก รวมถึงการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย^{๑๓๓}

ข. แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นแนวคิดทางการจัดการที่มุ่งการเพิ่มความสำเร็จในองค์การ จึงเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ตัวคนหรือบุคคลภายในองค์การ รวมถึงความเป็นผู้นำ และผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ แนวคิดนี้เกิดขึ้นในปลายศตวรรษที่ ๑๘ ต่อเนื่องถึงศตวรรษที่ ๒๐^{๑๓๔} โดยมีทฤษฎีที่สำคัญของนักคิดหลายท่าน ได้แก่

๑. ทฤษฎีการจัดการจิตวิทยาอุตสาหกรรมของ Hugo Munster Berg ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญเรื่องจิตวิทยาในการเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและการจูงใจโดยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า

วิธีการค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ

ลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพึงพอใจสูงสุดและมากที่สุด

วิธีการทางธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อคนงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เน้นความสำคัญที่ตัวคนงานและหวังที่จะลดเวลาทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น^{๑๓๕}

๒. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo ซึ่งเป็นนักวิจัยชาวสหรัฐอเมริกาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เขาพร้อมกับคณะได้ศึกษาวิจัยที่โรงงาน Hawthorne ผลการศึกษาทดลองครั้งนี้ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานขึ้นมาใหม่ ได้แก่

คนเป็นสิ่งที่มีชีวิต เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ

รางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

ความสามารถในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย

อิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน^{๑๓๖}

^{๑๓๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๔๘.

^{๑๓๔} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๐.

^{๑๓๕} วีรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๓๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๑.

๓. ทฤษฎีระบบสังคมในการจัดการของ Chester I. Barnard ทฤษฎีนี้เป็นผลจากการที่ Chester I. Barnard ได้บริหารงานที่บริษัทมานาน และได้มีผลงานเป็นหนังสือชื่อ หน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Function of Executive) โดยเขามองคนทั้งระบบ ในเบื้องต้น Barnard ศึกษาปัจเจกชนก่อน ถัดมาจึงสนใจระบบความร่วมมือแรงร่วมใจของบุคลากรกับองค์การ และท้ายสุดระบบที่มีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีนี้ได้ดังนี้

มนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดด้านกายภาพและชีวภาพ จึงทำให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจกันทำงานเป็นกลุ่ม

การร่วมมือแรงร่วมใจกันทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ

องค์การแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) และ องค์การที่ไร้รูปแบบ (Informal Organization) ต้องจัดองค์การให้เหมาะสม

หน้าที่ของฝ่ายบริหารจะดำเนินการภายในขอบข่ายการบริหารงานและพยายามจัดวางตำแหน่งของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การให้มีความสมดุลแห่งอำนาจขึ้นในองค์การ

การดำเนินการในการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง การร่วมมือแรงร่วมใจเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ และผู้นำจำเป็นต้องใช้อำนาจในการดำเนินการ^{๑๑๗}

๔. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการหรือทฤษฎีจิตใจของ Abraham Maslow ผู้มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่การจิตใจอีกต่อไป และจะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการนั้น โดยพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ดังนั้น การจัดการในองค์การจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดย Maslow มองว่าคนเรามีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการ ได้แก่

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)

ความต้องการความสำเร็จในชีวิตการงาน (Self-Actualization Needs)^{๑๑๘}

๕. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor ศาสตราจารย์และอธิการบดีที่มีชื่อเสียงมากของ M.I.T. ได้ให้กำเนิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ๒ ทฤษฎี กล่าวคือ

^{๑๑๗} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, หน้า ๕๓-๕๔.

^{๑๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

ทฤษฎี X เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- ไม่ชอบการทำงาน
- ขาดความกระตือรือร้น
- ขาดความรับผิดชอบ
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- พอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ

ทฤษฎี Y เกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการจัดการที่ว่า บุคคลทั่วไปมีลักษณะ ดังนี้

- เต็มใจที่จะทำงาน
- มีความรับผิดชอบ

- สามารถบังคับบัญชา ควบคุม และมีความคิดสร้างสรรค์ในตนเอง ควรให้ตนเองควบคุมตนเองมากกว่าให้บุคคลอื่นควบคุม ตลอดจนพนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งวิธีนี้จะมอบความไว้วางใจให้แก่พนักงานและให้เขามีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้^{๑๑๙}

ดังนั้น การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) เป็นการศึกษากิจการโดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่สามารถพิสูจน์ได้โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ หลักจิตวิทยา หลักสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ทำให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) ซึ่งเป็นการศึกษาที่เน้นถึงผลกระทบที่องค์การมีต่อสมาชิกและผลกระทบที่สมาชิกมีต่อองค์การ

การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่สามารถนำหลักการและวิธีการทางนี้ไปบูรณาการใช้ในการจัดการองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ เพราะโดยที่สุดต้องถือว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้^{๑๒๐}

ค. แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ (The Quantitative Management Approach)

แนวคิดนี้ เป็นการนำเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาการตัดสินใจทางการจัดการ อาจเรียก อีกอย่างหนึ่งได้ว่า Operation Research หรือ Management Science ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการนำคณิตศาสตร์มาช่วยคำนวณการยิงอาวุธในสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อสงครามยุติจึงแพร่หลายเข้ามาใน ทางธุรกิจ เช่น การใช้สถิติมาประยุกต์ในงานธุรกิจ^{๑๒๑}

^{๑๑๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๐} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๑.

^{๑๒๑} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๑.

เมื่อกล่าวโดยละเอียดเพิ่มเติมจะทำให้เห็นได้ว่า แนวคิดนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัดและการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการจัดการ เช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต พัฒนาตลาดในอุตสาหกรรม การจัดการเชิงปริมาณประกอบด้วยวิทยาการที่สำคัญ คือ

๑. วิทยาการจัดการ (Management Science) หรือการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation Research) วิทยาการจัดการนี้ได้ประยุกต์ใช้โมเดลคณิตศาสตร์และสถิติในสถานการณ์จัดการต่าง ๆ ตัวอย่างคือ ทฤษฎีการจัดลำดับแถวรอคอย (Queuing Theory) และโมเดลสถานการณ์จำลอง (Simulation Model)

๒. แนวคิดการจัดการปฏิบัติการ (Operations Management) เป็นการศึกษาวิธีการซึ่งองค์การแปรสภาพทรัพยากรนำเข้าเป็นรายวัน ออกมาเป็นผลผลิต เป็นการจัดการที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงการช่วยองค์การในการควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการใช้เทคนิคตารางเวลาเพื่อช่วยผู้บริหารในการวางแผนการผลิตอีกด้วย^{๑๒๒}

การจัดการเชิงปริมาณ (Quantitative Management Approach) เป็นการนำเทคนิคและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปพัฒนาด้วยการใช้การวัด การใช้สูตรคณิตศาสตร์และสถิติมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาทางการจัดการ และในขณะเดียวกันสามารถนำการจัดการลักษณะนี้ไปส่งเสริมในการเพิ่มผลผลิตในทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี^{๑๒๓}

ง. แนวคิดการจัดการเชิงระบบ (System Approach)

คำว่า ระบบ หรือ System หมายถึง องค์ประกอบที่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelated) และขึ้นตรงต่อกันด้วย (Interdependent) เฉพาะอย่างยิ่งในองค์การระบบเปิด (Open System) จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งโดยปกติองค์การระบบเปิดจะได้รับทรัพยากรนำเข้า (Input) จากสิ่งแวดล้อม และจะทำการแปรสภาพ (Transform Process) หรือดำเนินการผลิตให้ออกมาเป็นผลผลิต (Output) แล้วป้อนกลับไปสู่สิ่งแวดล้อม (Feedback) อันจะเป็นวัฏจักรแห่งการจัดการเช่นนี้ ทฤษฎีระบบสามารถนำมาช่วยจัดการองค์การด้วยองค์ประกอบ ๔ ดังนี้

๑. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การที่นำเข้าสู่ระบบการจัดการ ประกอบด้วยทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน คือ เงิน ทรัพยากรทางข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรทางเทคโนโลยี

๒. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) หมายถึง ขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การมาดำเนินการแปรสภาพอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมการทำงานของบุคลากร ภารกิจในการจัดการ เทคโนโลยี และวิธีการทำงาน กระบวนการผลิต

^{๑๒๒} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๑๒๓} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๒.

๓. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการแปรสภาพที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ประกอบ ด้วย ผลผลิตและบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงิน คือ กำไร ขาดทุน ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานของบุคลากร และความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

๔. การป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ข้อมูลเหล่านี้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) นับว่าเป็นระบบที่เป็นเครื่องมือการจัดการที่มุ่งการจัดเก็บ การจัดระเบียบ และการกระจายข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองหน้าที่ของการจัดการ หรือตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร เฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในปัจจุบันมีระบบคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้บริหารใช้ MIS มาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์งานองค์การ ลูกค้า และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ^{๑๒๔}

จ. แนวคิดการจัดการเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach)

ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ถือว่า การจัดการที่ผู้จัดการจะปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์โดยมีหลักการของแนวคิด ดังนี้

๑. ทฤษฎีทางการจัดการต่าง ๆ แม้ว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การทุกสถานการณ์และเป็นสากลนั้น แต่จากการวิจัยทางการจัดการพบว่า มิใช่เป็นเช่นนั้น อาทิ หลักการแบ่งงาน ทำให้เกิดความล่าช้า หรือหลักราชการที่เหมาะสมกับองค์การใหญ่ไม่เหมาะสมกับองค์การเล็ก ดังนั้น หลักการจัดการทั้งหลายจึงไม่สามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวทางและเทคนิคการจัดการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น^{๑๒๕}

๒. นักทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการประสมประสาน ๔ แนวคิดด้านการจัดการที่สำคัญเข้าด้วยกัน ได้แก่ แนวคิดการจัดการแบบดั้งเดิม แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ และแนวคิดการจัดการเชิงระบบ

ผลลัพธ์จากการใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์เช่นนี้ จะทำให้ผู้บริหารมีเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาช่วยพัฒนางานขององค์การ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกลุ่มงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้จะมีประโยชน์จากการจัดการในแต่ละสถานการณ์ได้ แต่ก็ข้อโต้แย้งที่ว่าทฤษฎีนี้ไม่มีประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ทั่วไป^{๑๒๖}

^{๑๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๒๕} วัชร สวงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๒๓.

^{๑๒๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๐-๖๑.

ความเป็นศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ขึ้นมาก็เพราะว่าการจัดการในองค์ความรู้และวิธีการเดิมนั้น ไม่สามารถจัดการได้อีกต่อไป ต้องไม่ลืมว่าแต่ละองค์การย่อมมีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงบริบทของการจัดการในห้วงระยะเวลานั้น ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การจัดการลักษณะผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลายเข้าด้วยกันและนำมาใช้ในแต่ละสถานการณ์ย่อมทำให้การบริหารองค์การนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน^{๑๒๗}

จ. แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Approach)

ปัจจัยหลักที่เป็นพื้นฐานทำให้การจัดการได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ได้แก่

- สภาพธรรมชาติแวดล้อมทางการจัดการของแนวคิดทางการจัดการที่เคยใช้กับสภาพแวดล้อมในอดีต จำเป็นต้องเปลี่ยนไปตามสภาวะที่เปลี่ยนไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
- ขนาดขององค์การเปลี่ยนไป ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับเอกภาพในการบังคับบัญชาซึ่งเดิมเคยใช้ตัวบุคคลมาเป็นเอกภาพ ความจำเป็นในการกระจายอำนาจหน้าที่มีมากขึ้น
- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้การจัดการต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้
- ผู้รับผิดชอบงานระดับสูงสุดคือผู้บริหารและผู้จัดการมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้คิดค้นหลักการและวิธีการนำองค์การใหม่ ๆ ไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ไม่ยาก
- หลักวิชาการทางด้านการจัดการ หรือวิทยาการจัดการได้มีการศึกษาเรียนรู้ขยายวงกว้างออกไปถึงระดับปริญญาเอก ทำให้องค์ความรู้ด้านนี้ไปมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งและทันสมัย^{๑๒๘}

อนึ่ง เป็นที่ยอมรับกันในแวดวงของการจัดการสมัยใหม่ว่า การจัดการดังต่อไปนี้เป็นที่นิยมกันมากในปัจจุบันทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งประกอบไปด้วย

๑. การจัดการที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) กล่าวคือ โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสารในระหว่างประเทศที่รวดเร็วและกว้างขวาง การจัดการจะต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่มีการเคลื่อนย้ายคนและเงินทุนไปประกอบการในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น

๒. การจัดการในระบบของใช้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ระบบของเทคโนโลยีและสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนช่วยทำให้การจัดการมีระบบแบบแผน และช่วยผ่อนกำลังร่างกายของมนุษย์ได้มากที่สุด

^{๑๒๗} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๔.

^{๑๒๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, องค์การและการจัดการภาครัฐ, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๔.

ในปัจจุบัน ได้มีการจัดการในองค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งเป็นการนำแนวคิดมาจากความจริงเสมือนที่สร้างโดยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้กับแนวคิดด้านการจัดการ

๓. การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Management: KM and Learning Organization: LO) โดยที่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์การที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่จัดเข้าในองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งใหญ่ ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของเอกสาร และความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวตน ประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลายาวนาน และเป็นภูมิปัญญาของคน

การจัดการความรู้ทั้ง ๒ ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ที่เด่นชัด จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการความรู้ซ่อนเร้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นการนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีต่อไปอีก ในขณะเดียวกัน เมื่อมีการจัดการความรู้แล้วก็ควรที่จะได้กำหนดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เข้ามาด้วย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และเกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและสมาชิกมีกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ทีมงานใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่มีมากขึ้นตามลำดับ^{๑๒๙}

๔. การจัดการความหลากหลายของแรงงาน (Management and Workforce Diversity) หมายถึง การจัดการบนความแตกต่างทางด้านประชากร หรือสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ ความแตกต่างนี้เป็นเรื่องของเพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ อายุ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ผู้บริหาร ผู้จัดการ จำเป็นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมบนความหลากหลายทางแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างดี จึงจะนำองค์การนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรืองไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง^{๑๓๐}

^{๑๒๙} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, หน้า ๒๕.

^{๑๓๐} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๕๒.

๕. การจัดการกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Management and Cooperated Social Responsibility: CSR) หมายถึง การจัดการบนความรับผิดชอบต่อสังคมอันถือว่าเป็นหน้าที่ที่ทุกองค์การจะต้องประพฤติตามหลักศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การ จะต้องนำองค์การให้ปฏิบัติในหนทางที่เพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น^{๑๓๑}

ขณะเดียวกันก็ต้องให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย เช่น ช่วยดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน หรือ การไม่เพิ่มภาวะโลกร้อนในการผลิตของตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมเพื่อก่อให้เกิดศีลธรรม จริยธรรม และคุณธรรมที่ฝังแน่นแก่คนในสังคม ซึ่งในปัจจุบันการช่วยเหลือสังคมด้วยการไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เรียกว่า ทำงานด้วยจิตอาสา อันเป็นการเกื้อกูลประโยชน์สุขให้แก่สังคม ทำให้สังคมนี้เป็นสังคมที่น่าอยู่ ผู้คนมีมวลรวมแห่งความสุขเพิ่มมากขึ้น^{๑๓๒}

๖. การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) เป็นแนวคิดการจัดการคุณภาพที่มีวิวัฒนาการเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ในระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๘๐-๑๙๙๐ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพ คือ Edwards Deming ได้คิดค้นและพัฒนาการแปรรูปองค์การด้านคุณภาพ (Transforming Organizations) และต่อมาได้ขยายออกไปเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM

ถือหลักการจัดการคุณภาพโดยรวม ๕ ประการ ได้แก่

- มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ
- มีการปรับปรุงงานต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ
- มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ
- มีความถูกต้องและแม่นยำในการวัด
- มอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่^{๑๓๓}

ยัติภังค์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติ เมื่อพิจารณาถึงปรัชญาของการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM Philosophy) พบว่า มีกฎเกณฑ์ ๘ ข้อ เป็นหลักปฏิบัติของการจัดการลักษณะนี้ ได้แก่

- คุณภาพเป็นงานของทุกคน
- คุณภาพมาจากการป้องกัน มิใช่มาจากการตรวจสอบ
- คุณภาพหมายถึงการบรรลุความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ให้บริการ
- คุณภาพต้องการการทำงานเป็นทีม

^{๑๓๑} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๓๒} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๗.

^{๑๓๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๔.

- คุณภาพต้องการการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา
- คุณภาพเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์
- คุณภาพหมายถึงผลที่ได้รับ
- คุณภาพต้องการการวัดที่แน่ชัดถึงผลของความสำเร็จ^{๑๓๔}

จากการกระตุ้นการนำการจัดการคุณภาพโดยรวม หรือ TQM มาใช้ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพบได้จากการนำระบบ ISO 900 มาใช้ทั่วโลก ซึ่ง ISO 900 นี้ ถือว่าเป็นมาตรฐานของคุณภาพ แม้แต่ในประเทศไทยเองก็ได้มีการนำระบบนี้มาเป็นเครื่องมือวัดการจัดการในการผลิตสินค้าและบริการของหน่วยงานภาครัฐกิจอย่างแพร่หลาย^{๑๓๕}

๗. การจัดการตามทฤษฎี Z (Theory Z) ผู้เสนอทฤษฎี Z คือ William Ouchi เป็นแนวคิดการจัดการที่ประสมประสานระหว่างแนวคิดระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๘๐ โดยเน้นแนวคิดที่ว่าพนักงานควรมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในงานที่เขาทำ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้การจัดการวงจรคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริการแบบมีส่วนร่วม^{๑๓๖} จากการนำการจัดการตามทฤษฎี Z มาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารระดับโลกพบว่า ที่สหรัฐอเมริกา สวีเดน เกาหลีใต้และประเทศอื่น ๆ ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานของบริษัทเป็นอย่างดี แต่อย่างไร ก็ตาม คงต้องมีการใช้เวลาในการสำรวจการใช้ทฤษฎีนี้มากกว่านี้อีก จึงจะทำให้ได้ทราบได้ชัดเจนว่าแนวคิดของ Ouchi เกี่ยวกับเรื่องนี้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด^{๑๓๗}

๘. การจัดการแบบญี่ปุ่น (The Japanese Management Movement) หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ พบว่า ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ทั่วโลกหันมาสนใจว่า เพราะเหตุใดจึงนำประเทศไปสู่ความยิ่งใหญ่ทางเศรษฐกิจได้รวดเร็วมาก ทั้ง ๆ ที่เพิ่งประสบความพ่ายแพ้จากสงครามโลกครั้งที่ ๒ มาไม่นานนัก ซึ่งจากการศึกษาของนักวิชาการทั่วโลก พบว่า การจัดการของญี่ปุ่นมีลักษณะแตกต่างจากการจัดการในประเทศอื่น ๆ อาทิ

ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก

ผู้บริหารให้ความสนใจคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับการทำงาน

มุ่งความสนใจอย่างมากกับคุณภาพของสินค้าและบริการ

ผู้บริหารจะมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการคอยแต่ออกคำสั่ง

การไหลของข้อมูลข่าวสารและความคิดริเริ่มมาจากด้านล่างสู่ระดับบนเสมอ

^{๑๓๔} ประยงค์ ใจมีเชื้อ, พฤติกรรมองค์การ, หน้า ๕๑-๕๒.

^{๑๓๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

^{๑๓๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๑-๖๒.

^{๑๓๗} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, พื้นฐานทางการจัดการ, หน้า ๒๘.

องค์การของญี่ปุ่นจะดูแลพนักงานโดยเน้นการจ้างระยะยาวหรือตลอดชีพและไม่เน้นเฉพาะความก้าวหน้าในอาชีพจากความชำนาญเฉพาะด้าน^{๑๓๘}

๙. การจัดการตามแนวคิดการปรับรื้อระบบ (Reengineering Approach) แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในการปรับรื้อระบบขององค์การเป็นการคิดทบทวนใหม่ รวมถึงขั้นตอนการเปลี่ยนใหม่ชนิดซุดรากถอนโคน เพื่อให้องค์การนั้นก้าวเดินข้างหน้าต่อไปให้เหมาะสมกับยุคสมัยและประสบความสำเร็จด้วยดี แนวคิดนี้กล่าวถึง ๔ เรื่อง ได้แก่

แนวคิดพื้นฐานของการปรับรื้อระบบ คือ ทำให้ทันสมัยเหมาะสมกับยุคสมัย ของ เดิมเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น ๆ แต่ปัจจุบันมีการแปรเปลี่ยนไปมาก จึงต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

การซุดรากถอนโคน คือ การลงไปถึงแก่นแท้ขององค์การทั้งระบบมิใช่แค่เปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่มียู่ในปัจจุบันเท่านั้น แต่อาจต้องรื้อทิ้งของเดิมทั้งหมด คิดค้นวิธีการใหม่ทั้งสิ้น

การทำทันที การปรับรื้อระบบต้องทำโดยฉับไว รวดเร็ว ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่เป็นการทำอย่างก้าวกระโดดครั้งใหญ่

การดำเนินงานเป็นกระบวนการ การปรับรื้อระบบต้องมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ต้องรู้ว่าเรื่องใดทำก่อนหลัง มีผลเมื่อไรและอย่างไร ดังนั้น กระบวนการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการจัดการประเภทนี้^{๑๓๙}

๑๐. การจัดการองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้มาจากแนวคิดเรื่องความจริงเสมือน (Virtuality) อันเป็นคุณสมบัติของระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสามารถในการสร้างโลกจำลองขึ้นมาให้เป็นระบบที่เหมือนจริง ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้มีประสบการณ์ในการเห็น ได้ยิน และสัมผัสคล้ายกับสิ่งที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์โดยทั่วไป

การศึกษาและทำความเข้าใจกับการจัดการองค์การเสมือนจริงจึงเป็นประโยชน์ต่อการจัดการองค์การที่ต้องการทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ หรือทรัพยากรอื่นใดในด้านกายภาพในแบบลักษณะเดิม ๆ นอกจากนี้ ยังช่วยให้การจัดการเช่นนี้สามารถกำหนดบทบาทขององค์การของตนได้อย่างเหมาะสมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของตลาดในรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์เช่นนี้

ดังนั้น การจัดการองค์การในลักษณะเช่นนี้อาจปราศจากรูปร่างทางกายภาพ ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างจากการจัดการองค์การแบบดั้งเดิมโดยทั่วไป เมื่อก้าวโดยสรุปแล้ว การจัดการองค์การเสมือน จริงจึงเป็นการจัดการเครือข่ายขององค์การที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ทรัพยากร และสินค้าบริการ^{๑๔๐}

^{๑๓๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, หน้า ๖๑.

^{๑๓๙} นิรมล กิตกุล, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๕๑-๒๕๒.

^{๑๔๐} ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่, หน้า ๑๓๓-๑๔๕.

สรุปได้ว่า 4 Ms เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางการจัดการ ประกอบด้วย (๑) บุคลากร (Man) ถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลตั้งแต่รับเข้าทำงานกระทั่งพ้นจากงาน ตามลำดับ (๒) งบประมาณ (Money) เป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารต้องจัดองค์การและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ โดยดำเนินงานตามลำดับ คือ มีระบบงบประมาณ มีการจัดทำงบประมาณ และมีการบริหารงบประมาณ (๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีการจัดหา มีการแจกจ่าย และมีการบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีหรืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ (๔) การจัดการ (Management) เป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการในทัศนะของศาสตร์ตะวันตกมีพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบันแบ่งเป็น ๖ กลุ่มแนวคิด ได้แก่ การจัดการแบบดั้งเดิม การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การจัดการเชิงปริมาณ การจัดการเชิงระบบ การจัดการเชิงสถานการณ์ และการจัดการสมัยใหม่

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ดังนี้

๒.๓.๑ ความเป็นมาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความเป็นมาของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

ในปีพุทธศักราช ๒๔๘๘ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้ถือกำเนิดขึ้นโดยมีชื่อว่าโรงเรียนราษฎร์ของวัด เกิดขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (พลตรีพระยามรวิชัยสรเดช ผู้ว่าราชการรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ) ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเรื่องโรงเรียนราษฎร์ของวัด เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๔๘๘ ระเบียบดังกล่าวเปิดโอกาสให้วัดมีบทบาทจัดตั้งโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ.๒๔๗๙ โรงเรียนราษฎร์ของวัดประเภทสามัญศึกษา (ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา) เปิดทำการสอนในเวลากลางวันตามปกติ ตั้งขึ้นเพื่อการกุศลอยู่ในวัดรับนักเรียนทั้งที่เป็นพระภิกษุสามเณรและฆราวาส จึงนับว่า คณะสงฆ์ได้มีบทบาทจัดการศึกษาของชาติชัดเจนอีกครั้ง แต่มีจำนวนเพียง ๔๐ โรงเท่านั้น (สถิติที่ขึ้นไว้กับกรมการศาสนา) โรงเรียนราษฎร์ที่ตั้งอยู่ในวัดนอกจาก ๔๐ โรง ดังกล่าวแล้วไม่นับว่าเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด พ.ศ.๒๔๘๘ ที่ได้วางระเบียบทางคณะสงฆ์ เพื่อให้วัด พระภิกษุ สามเณรที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติดังนี้

๑. ลักษณะของวัดที่จะจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ ต้องมีการสอนบาลีหรือนักธรรมอยู่แล้ว สามารถดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (พ.ศ. ๒๔๗๙) โดยเคร่งครัด และต้องมีการการสอนบาลีหรือนักธรรม และการสอนสามัญศึกษาต้องจัดแยกออกจากกัน ในการนี้จะจัดให้มีการสอนบาลีหรือนักธรรมนอกเวลาเรียนของโรงเรียนราษฎร์ก็ได้

๒. ผู้มีอำนาจอนุมัติจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์ของวัดนั้น ได้แก่ สังฆมนตรีว่าการองค์การศึกษา โดยวัดที่จะจัดตั้งโรงเรียนขอขึ้นเรื่องขอจัดตั้งโรงเรียนต่อพระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัด ผ่านทางเจ้าคณะอำเภอ ซึ่งเป็นการดำเนินการฝ่ายคณะสงฆ์ ส่วนฝ่ายอาณาจักร วัดขอจัดตั้งโรงเรียนจะต้องนำเรื่องที่ฝ่ายคณะสงฆ์อนุมัติแล้ว ยื่นต่อศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัดและกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะออกใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนให้วัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนนั้น จึงจะได้ชื่อว่า “โรงเรียนราษฎร์ของวัด”

๓. ลักษณะโรงเรียนราษฎร์ของวัด เป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัดประเภทสามัญ เปิดทำการสอนในเวลากลางวันปกติ ตั้งขึ้นเพื่อการกุศลอยู่ในวัด และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตลอดจนนักเรียนทุกคนต้องเป็นชาย นักเรียน พระภิกษุสามเณร อาจสมัครเข้าเป็นนักเรียนได้ แต่พระภิกษุสามเณรเช่นว่านี้จะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าอาวาสเสียก่อน^{๑๔๑}

อย่างไรก็ตาม จากมติมหาเถรสมาคม พ.ศ. ๒๕๐๙ ทำให้วัดไม่สามารถขออนุญาตเปิด หรือรับโอนโรงเรียนราษฎร์เป็นของวัด ทำให้โรงเรียนราษฎร์ของวัดมีจำนวนลดลง มีการขอจัดตั้งมูลนิธิเพื่อเป็นเจ้าของโรงเรียนแทนวัด และบางแห่งก็เปิดโรงเรียนในนามเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตเป็นการส่วนตัว เพื่อไม่ให้โรงเรียนต้องตกอยู่ใต้ข้อจำกัดของมติมหาเถรสมาคม ตลอดเวลาที่ผ่านมา การดำเนินงานของโรงเรียนราษฎร์ของวัดคงเป็นไปด้วยแรงศรัทธาของเจ้าอาวาสและผู้เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับโรงเรียนราษฎร์โดยทั่วไป ไม่ได้รับการอุดหนุนเป็นกรณีพิเศษจากทางราชการหรือคณะสงฆ์แต่ประการใด^{๑๔๒} กระนั้น ทางคณะสงฆ์ค่อย ๆ ผ่อนปรน เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาวิชาสามัญและได้มองถึงความสำคัญของสตรีทั่ว ๆ ไป จึงเปิดโอกาสให้ศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ของวัดได้ แต่ยังคงป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดแก่พระพุทธศาสนาโดยกำหนดให้พระภิกษุสามเณรที่จะเรียนวิชาสามัญได้ จะต้องตั้งใจเรียนพระปริยัติธรรมก่อนและห้ามมิให้พระภิกษุสามเณรเรียนร่วมอาคารเดียวกับสตรี เป็นต้น อย่างไรก็ตามภายหลังการบริหารงานของโรงเรียนราษฎร์ของวัดบางแห่งมีข้อบกพร่อง ไม่อยู่ในระเบียบที่ดีและวัดบางแห่งก็พยายามจะเปิดโรงเรียนราษฎร์ของวัดขึ้นทั้งที่ไม่เป็นการสมควร ในการประชุมมหาเถรสมาคมครั้งที่ ๕/๒๕๐๙ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๐๙ จึงมีมติให้เจ้าคณะจังหวัดถือปฏิบัติว่า ไม่อนุมัติการจัดตั้งและการโอนโรงเรียนราษฎร์ของวัด จนกว่าจะแก้ไขปรับปรุงระเบียบโรงเรียนราษฎร์ของวัด พุทธศักราช ๒๕๔๘ ให้เหมาะสม^{๑๔๓}

^{๑๔๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, การพัฒนาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

^{๑๔๒} ชวงศ์ วงษ์จันทร์, ๗๒ ปี คนดีลพบุรี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑๒.

^{๑๔๓} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, การพัฒนาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, หน้า ๘-๙.

กระทั่ง ในปี พ.ศ.๒๕๓๓ ได้มีการประชุมระหว่างผู้แทนกรมการศาสนาและคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อพิจารณาปัญหาการดำเนินงานตามมติมหาเถรสมาคมเฉพาะส่วนโรงเรียนการกุศลของวัดที่รับพระภิกษุสามเณร และนักเรียนเข้าเรียนให้แยกประเภทนักเรียนอย่างชัดเจน ไม่ให้ปะปนกัน และให้พระภิกษุสามเณรที่กำลังศึกษาเล่าเรียน ในปีการศึกษา ๒๕๓๓ เรียนจบในแต่ละระดับ (มัธยมต้นและปลาย) ให้เสร็จสิ้นภายใน ปีการศึกษา ๒๕๓๕ จากนั้นให้โอนเป็นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และกำหนดให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จัดหลักสูตรเป็น ๒ หลักสูตร คือ หลักสูตรวิชาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญสำหรับพระภิกษุสามเณร และหลักสูตรมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๓๓)

อนึ่ง ในการประชุมครั้งนั้นได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไว้ดังนี้

๑. โครงการประชุมคณะกรรมการบริหาร
๒. โครงการพัฒนาผู้บริหาร
๓. โครงการพัฒนาศาสนาการสู่การปฏิรูปการศึกษา
๔. โครงการทดสอบทักษะวิชาการกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
๕. โครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมวันอาสาฬหบูชา ณ พุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม
๖. การประกวดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา
๗. โครงการตรวจเยี่ยม โรงเรียนในสังกัดกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
๘. โครงการยกย่องสถานศึกษาผู้บริหารดีเด่นทุกระดับชั้น
๙. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน^{๑๔๔}

ต่อมา ในปี พ.ศ.๒๕๓๔ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้อนุมัติหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๓๔ ซึ่งระบุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ดังนี้

๑. เพื่อจัดตั้งเป็นศูนย์รวมโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อการกุศลและส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง
๒. เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

^{๑๔๔} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๗๒.

๓. เพื่อร่วมกันดำเนินการ กำหนดนโยบาย และพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประเภทนี้

๔. เพื่อร่วมมือกันดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นร่วมกัน ก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียน การส่งเสริมกิจกรรมพระพุทธศาสนา และกิจกรรมทั้งการศึกษาตามที่เห็นสมควร

๕. พิจารณาเสนอแนวทางความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดแก่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)^{๑๔๕}

สรุปได้ว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเดิมชื่อโรงเรียนราษฎร์ของวัด มีฐานะเป็นโรงเรียนราษฎร์ของวัดประเภทสามัญ เปิดทำการสอนในเวลากลางวันปกติ ตั้งขึ้นเพื่อการกุศลอยู่ในวัด เดิมทีมหาเถรสมาคมไม่อนุญาตให้วัดเปิดหรือรับโอนโรงเรียนราษฎร์เป็นของวัด วัดต่าง ๆ จึงได้จัดตั้งมูลนิธิของวัดขึ้นเพื่อเป็นเจ้าของโรงเรียนแทนวัด แต่ต่อมาทางคณะสงฆ์เห็นความสำคัญของการศึกษาวิชาสามัญ จึงค่อย ๆ ผ่อนปรนให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาวิชาสามัญและได้มองเห็นความสำคัญของสตรีทั่ว ๆ ไป จึงเปิดโอกาสให้ศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ของวัดได้ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๓ ผู้แทนของกรมการศาสนาและคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ประชุมร่วมกันและมีมติจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อการกุศลอย่างแท้จริง และได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๓.๒ ความหมายของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา คือ โรงเรียนที่วัดหรือมูลนิธิวัดจัดตั้งขึ้นก็เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเด็กและเยาวชนที่ยากจน บางแห่งมีนักเรียนเฉพาะชาย-หญิง และบางแห่งมีนักเรียนพระภิกษุสามเณรเรียนร่วมด้วย นอกจากการจัดการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนให้มีสถานที่เรียนหนังสือแล้ว ภิกษุสงฆ์ยังให้ความสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนผู้กำลังศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศด้วย^{๑๔๖} โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีฐานะเป็นโรงเรียนเอกชนตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.๒๕๒๕ ที่วัดเป็นผู้รับใบอนุญาต มีเจ้าอาวาสหรือหรือมูลนิธิของวัดซึ่งเจ้าอาวาสเป็นผู้ลงนามแทนมูลนิธิเป็นผู้รับใบอนุญาต^{๑๔๗}

^{๑๔๕} สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๒.

^{๑๔๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจของวัด, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

^{๑๔๗} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, การพัฒนาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา, หน้า ๑๘.

ตามที่ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ระบุไว้ว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง โรงเรียนเอกชนตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ ที่วัดเป็นผู้รับใบอนุญาต^{๑๔๘}

สรุปได้ว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง โรงเรียนที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ยากจน ตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ โดยมีเจ้าอาวาสหรือมูลนิธิของวัดซึ่งเจ้าอาวาสเป็นผู้ลงนามแทนเป็นผู้รับใบอนุญาต ซึ่งบางแห่งมีภิกษุและสามเณรเข้าเรียนร่วมด้วย

๒.๓.๓ ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าระเบียบข้อบังคับว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ตามลำดับ ดังนี้

ตามมติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ ๑๕/๒๕๔๕ มติที่ ๒๒๒/๒๕๔๕ เรื่อง การขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัด ในการประชุมมหาเถรสมาคม วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีมติว่า การจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ข้อ ๕ การจัดตั้งโรงเรียน โดยให้โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา สังกัดกองโรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ^{๑๔๙}

โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้กำหนดให้ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา หมายถึง โรงเรียนเอกชนตามมาตรา ๑๕ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ ที่วัดเป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หมายถึง ผู้ขอจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วัด หมายถึง วัดในพระพุทธศาสนาที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผู้จัดการ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จัดการ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ครูใหญ่ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ครู หรืออาจารย์ที่ทำการสอนประจำอยู่ในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และนักเรียน หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

^{๑๔๘} ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ อ้างใน แฉกการณคณะสงฆ์ เล่ม ๗๘ ตอนที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๓๓.

^{๑๔๙} สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม, มติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ ๑๕/๒๕๔๕ สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มติที่ ๒๒๒/๒๕๔๕ เรื่อง การขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.Mahathera.org> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

โดยการนี้ให้ดำเนินกิจการโรงเรียน โดยมีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ แล้วให้ทำหน้าที่เพิ่มอีก ดังต่อไปนี้

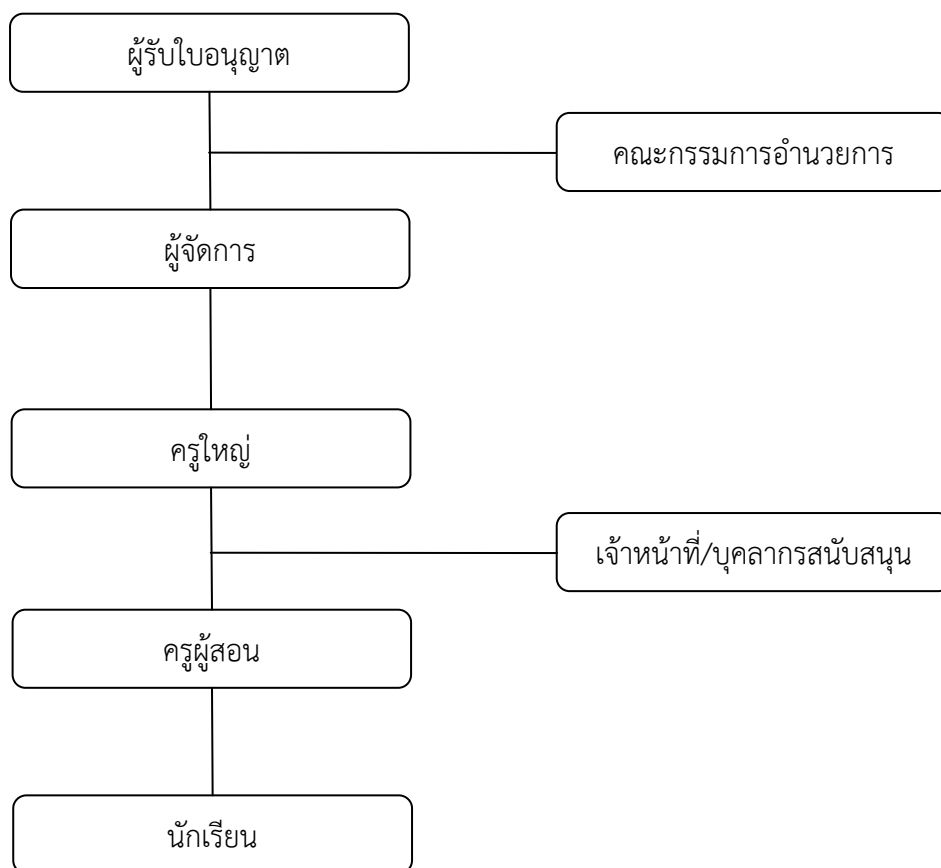
๑. กำหนดนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียน
๒. ควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย
๓. ควบคุมการเงินและงบประมาณของโรงเรียน
๔. พิจารณาเสนอบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งถอดถอนผู้จัดการ ครูใหญ่ และครูในโรงเรียน

อนึ่ง ผู้จัดการและครูใหญ่จะเป็นพระภิกษุหรือคฤหัสถ์ก็ได้ ครูจะเป็นพระภิกษุสามเณร (เฉพาะวิชาที่ไม่ขัดต่อพระวินัย) หรือคฤหัสถ์ก็ได้ และพระภิกษุสามเณรสามารถเข้าเรียนได้

โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และจัดกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับสถาบันที่เป็นศูนย์กลางในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้การอุดหนุนเป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าธรรมเนียมการเรียนและเงินรายได้อื่น ๆ ที่โรงเรียนได้รับ ให้ใช้จ่ายในกิจการโรงเรียนเท่านั้น^{๑๕๐}

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ดังกล่าวนี้อย่างนี้ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีกลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น ๗ กลุ่ม

^{๑๕๐} ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๒ ดูรายละเอียดใน แฉลงการณ์คณะสงฆ์ เล่ม ๗๘ ตอนที่ ๕ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๓๓.



ภาพที่ ๒.๑ กลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒^{๑๕๑}

กลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ ประกอบด้วย

ผู้รับใบอนุญาต ต้องเป็นเจ้าอาวาสวัดเท่านั้น มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบกิจกรรมของ
โรงเรียน ในการดำรงและเลิกล้มกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และ
นโยบายของราชการ ให้ความร่วมมือกับชุมชนและทางราชการ ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร
เผยแพร่ข่าวสาร สิทธิประโยชน์แก่ครูและครูพึงได้รับ ต้องไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน
แก่การดำเนินงานกิจการโรงเรียน

^{๑๕๑} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและ
แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาดพรวัว, ๒๕๓๖), หน้า
๙.

ผู้จัดการ อาจเป็นบรรพชิตหรือฆราวาสก็ได้ ทำหน้าที่บริหารจัดการหรืออำนวยการโรงเรียน ด้านกิจการโรงเรียน งบประมาณ สื่อ-อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ คู่มือการสอน งานบุคลากร อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ชุมชน

ครูใหญ่อาจเป็นบรรพชิตหรือฆราวาสก็ได้ ทำหน้าที่การบริหารงานกิจการโรงเรียน งานวิชาการ งานปกครอง งานกิจการนักเรียน งานประกันคุณภาพทางการศึกษา และงานบริหารทั่วไป

ครูอาจเป็นบรรพชิตหรือฆราวาสก็ได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดความและประสบการณ์ของผู้รับใบอนุญาตให้เป็นครูได้ และความรู้ของผู้รับใบอนุญาตให้เป็นครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๖ และฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๓๑ ดังนี้

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์
๓. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๙
๔. มีความรู้ตามที่ระเบียบกำหนด จบปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบประกอบวิชาชีพครู^{๑๕๒}
๕. ไม่เคยออกจากราชการโดยมีความผิด เว้นแต่ได้ถูกออกราชการดังกล่าวแล้วไม่น้อยกว่าสองปี ก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นครู
๖. ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นครู เว้นแต่ได้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นครู
๗. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือผิดละหุโทษ และได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตให้เป็นครู
๘. ไม่เป็นโรคตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำหรับคุณสมบัติตามวงเล็บหนึ่งให้รัฐมนตรีมีอำนาจพิจารณาผ่อนผันได้ตามที่เห็นสมควร โดยสิทธิผลประโยชน์ของครูในโรงเรียนเอกชนที่พึงได้รับ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนและช่วยเหลือครูเอกชน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

^{๑๕๒} ผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด คือ (๑) อายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี บริบูรณ์ (๒) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง (๓) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด (๔) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (๕) ต้องไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ และ (๖) ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ.

สิทธิประโยชน์จากภาครัฐที่ครูพึงได้รับ

๑. เงินสะสม ๑๒% จากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่ และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๗
๒. เงินเดือนและเงินเพิ่มตามวุฒิ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย การคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. ค่ารักษาพยาบาล ตามระเบียบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๗
๔. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ตามระเบียบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๗
๕. ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ครู บุคลากรของโรงเรียนเอกชน และสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน ตามประกาศเรื่องหลักเกณฑ์พิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๒๓

สิทธิประโยชน์จากโรงเรียน

๑. การปรับปรุงเลื่อนตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่
๒. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ชุดแต่งกาย อาหารกลางวัน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
๓. การปรับปรุงอัตราเงินเดือน เงินปฏิบัติงานนอกเวลา เงินปฏิบัติการนอกเวลา เงินรับรองเงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทนต่าง ๆ
๔. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ กรณีเจ็บป่วย กรณีประสบภัยพิบัติ ฯลฯ
๕. ส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น พทุนการศึกษาต่อ พทุนการศึกษานูตรเงินเบี้ยเลี้ยงการอบรม ประชุมสัมมนา

สรุปได้ว่า การจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๓๒ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจึงมีสังกัดกองโรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีลักษณะสำคัญ คือ (๑) เป็นโรงเรียนเอกชนที่วัดเป็นเจ้าของ มีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง (๒) การบริหารโรงเรียนอยู่ในรูปของคณะกรรมการอำนวยการ (กรรมการบริหารโรงเรียน) (๓) การจัดการศึกษาแบบเรียนฟรี โดยไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน ๑๐๐ % (ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง มัธยมศึกษาปีที่ ๖) (๔) รัฐให้การอุดหนุนด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบโดยตั้งงบประมาณเป็นรายปี รัฐให้เงินอุดหนุน (๕) ให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในโรงเรียนการกุศลได้ โดยถือเสมือนปฏิบัติราชการตามปกติ (๖) รัฐให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และ (๗) รัฐให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนการกุศลทุกแห่งที่ได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนหรือจัดตั้งขึ้นใหม่

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

อำเภอบ้านโป่ง เป็นอำเภอสำคัญอำเภอหนึ่งในจังหวัดราชบุรี เดิมชื่อ อำเภอบำผา ต่อมาได้ย้ายที่ว่าการอำเภอไปยังตำบลบ้านโป่งเพื่อให้ใกล้สถานีรถไฟบ้านโป่งมากขึ้น จึงเปลี่ยนชื่อเป็นอำเภอบ้านโป่ง^{๑๕๓} จดหมายเหตุราชบุรี ระบุว่า อำเภอบ้านโป่งเคยโอนไปอยู่กับจังหวัดกาญจนบุรีมาครั้งหนึ่งระหว่างสงครามมหาเอเชียบูรพา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๔ และโอนกลับมาจังหวัดราชบุรีตามเดิมเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๙ ที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอบ้านโป่ง ตั้งอยู่ที่ถนนทรงพล ตำบลบ้านโป่ง (ในเขตเทศบาลเมืองบ้านโป่ง) มีระยะทางห่างจากจังหวัด ๔๒ กิโลเมตร มีทางหลวงแผ่นดินผ่าน ๒ สาย ชื่อ ทางหลวงแผ่นดินสาย ๔ (เพชรเกษม) และมีทางรถไฟผ่าน ๓ สาย คือ ทางรถไฟสายใต้ ทางรถไฟสายหนองปลาตึก-สุพรรณบุรี และทางรถไฟสายหนองปลาตึก-กาญจนบุรี และมีแม่น้ำสำคัญผ่าน ๑ สาย ชื่อ แม่น้ำแม่กลอง^{๑๕๔} อำเภอบ้านโป่งแบ่งเขตการปกครองย่อยเป็น ๑๕ ตำบล ได้แก่

๑. บ้านโป่ง (Ban Pong)
๒. ท่าผา (Tha Pha)
๓. กรับใหญ่ (Krap Yai)
๔. ปากแรต (Pak Raet)
๕. หนองกบ (Nong Kop)
๖. หนองอ้อ (Nong O)
๗. ดอนกระเบื้อง (Don Krabueang)
๘. สวนกล้วย (Suan Klui)
๙. นครชุมน์ (Nakhon Chum)
๑๐. บ้านม่วง (Ban Muang)
๑๑. คู้้งพยอม (Khung Phayom)
๑๒. หนองปลาหมอ (Nong Pla Mo)
๑๓. เขาขลุ้ง (Khao Khlung)
๑๔. เบ็กไพร (Boek Phrai)
๑๕. ลาดบัวขาว (Lat Bua Khao)

^{๑๕๓}วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี, อำเภอบ้านโป่ง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [https://th.wikipedia.org/wiki/\[๑_กรกฎาคม_๒๕๖๑\]](https://th.wikipedia.org/wiki/[๑_กรกฎาคม_๒๕๖๑]).

^{๑๕๔}จังหวัดราชบุรี, อำเภอบ้านโป่ง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.ratchaburi.go.th [๑_กรกฎาคม_๒๕๖๑].

ปีการศึกษา ๒๕๒๑-๒๕๒๓ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ดำเนินงานโครงการทดลองพัฒนาโรงเรียนราษฎร์ของวัดเพื่อการกุศล ๑๑ โรงเรียน ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนพุทธมณฑลนิมิต
๒. โรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน
๓. โรงเรียนสุวรรณรังษฤษฎ์วิทยาลัย
๔. โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๕. โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง
๖. โรงเรียนวัดมหาพุทธาราม
๗. โรงเรียนวินิตศึกษา
๘. โรงเรียนพยุหะวิทยา
๙. โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา
๑๐. โรงเรียนธรรมราชศึกษา
๑๑. โรงเรียนพินิตประสาธน์^{๑๕๕}

พื้นที่ของอำเภอบ้านโป่ง มีโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเพียง ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีพระครูวิจิตรธรรมรส (อดีตเจ้าอาวาสวัดบ้านโป่งและอดีตเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง) เป็นผู้ก่อตั้ง โดยได้รับการอนุญาตให้เปิดทำการสอน เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๐๓ และในปัจจุบัน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมี นางพัชรารมณ์ ธิบุตธิชัย เป็นผู้อำนวยการ และจากสถิติจำนวนนักเรียนและครู พบว่า ปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑) มีครูจำนวน ๑๓๔ รูป/คน^{๑๕๖}

สรุปได้ว่า พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑ ถนนราษฎร์ร่วมใจ ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีโดยมี พระครูสุธิปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตาทโป) รองเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง เจ้าอาวาสวัดบ้านโป่ง เป็นผู้รับใบอนุญาต และมีนางพัชรารมณ์ ธิบุตธิชัย เป็นผู้อำนวยการ ปัจจุบัน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนการกุศลในพระพุทธศาสนา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่อยู่ในประเภทโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่มีวัดเป็นเจ้าของ มีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง และตั้งอยู่ในพื้นที่วัด

^{๑๕๕} อุดม ชานี, “สำนักงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, ใน **โรงเรียนพินิจประสาธน์ อำเภอมือง จังหวัดพะเยา**, รวบรวมและจัดพิมพ์โดยฝ่ายวิชาการโรงเรียนพินิจประสาธน์, (ปราจีนบุรี: เจตนารมณ์ ภัณฑ, ๒๕๕๓): ๕.

^{๑๕๖} โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, **ประวัติโรงเรียน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.smkschool.ac.th/> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลไว้ ดังนี้

ณัฏวง วชิรสารทรัพย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาประสิทธิภาพโครงการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดยคุณแม่ ดร.สิริ กรินชัย” จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโครงการทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า โยคีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยทุกด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โยคีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติธรรมต่างกัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านความศรัทธา (ความเชื่อ) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านวิริยะ (ความเพียร) และด้านอาคารสถานที่ อาหาร และเครื่องใช้ต่าง ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โยคีที่มีประสบการณ์เข้าร่วมปฏิบัติธรรมต่างกัน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความศรัทธา (ความเชื่อ) และด้านวิริยะ (ความเพียร) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๕๗}

ปานิศาร์ เจษฎาอรรถพล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายการเงินผ่านช่องทางสินเชื่อภายใต้สภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุน” จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินนโยบายการเงินไม่มีความสมมาตร และเมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายการเงินเมื่อเกิดสภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุน พบว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้น อยู่กับสองปัจจัย คือ ประเภทของสภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุน และการกระจายตัวของสินทรัพย์ของหน่วยธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในเชิงทฤษฎีพบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายการเงินส่วนหนึ่งขึ้น อยู่กับประเภทของสภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุน เพราะฉะนั้น หากผู้วางนโยบายทราบว่าสภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุนประเภทใดส่งผลให้ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายการเงินลดลง ก็จะสามารถมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสภาวะการณ์ตึงตัวประเภทนั้นได้ แต่ในทางปฏิบัติ การระบุสภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุนที่เกิดขึ้น เป็นสภาวะการณ์ตึงตัวประเภทใดนั้นเป็นไปได้ค่อนข้างยากเนื่องจากผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบโดยรวมที่ขึ้นอยู่กับการหลายปัจจัยในระบบเศรษฐกิจ^{๑๕๘}

^{๑๕๗} ณัฏวง วชิรสารทรัพย์, “ศึกษาประสิทธิภาพโครงการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดยคุณแม่ ดร.สิริ กรินชัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^{๑๕๘} ปานิศาร์ เจษฎาอรรถพล, “ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายการเงินผ่านช่องทางสินเชื่อภายใต้สภาวะการณ์ตึงตัวของตลาดทุน”, *วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ก.

พระมหาเดชินท์ สิทธาภิญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยตามลำดับ คือ ด้านอาคารสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ ส่วนด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ อยู่ในระดับปานกลาง (๒) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น จังหวัดมุกดาหาร พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติในประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน (๓) ปัญหาอุปสรรคต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ คือ เจ้าหน้าที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรักในงานให้บริการน้อย เอกสารอธิบายขั้นตอนการให้บริการในด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมโดยรวมไม่เหมาะสม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดเจ้าหน้าที่แนะนำขั้นตอนการให้บริการและประชาสัมพันธ์ และ (๔) ข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความรักในงานให้บริการ ด้านอาคารสถานที่ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยรวมให้เหมาะสม^{๑๕๙}

กชนันท์ จิรบุญญิณฺโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร” พบว่า (๑) สถานภาพของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๖.๔๔ อายุ ต่ำกว่า ๒๓ ปี ร้อยละ ๕๗.๔๓ ประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ ๘๐.๖๙ รายได้อยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ ถึง ๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน ร้อยละ ๔๐.๑๐ ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๖๓.๓๗ และต้องเสียค่าที่พักอาศัย ร้อยละ ๖๔.๓๖ (๒) ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ประสิทธิภาพระดับมากด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านการศึกษา เพื่อทักษะชีวิตและด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และมีประสิทธิผลระดับปานกลาง ด้านการศึกษาพื้นฐาน และ (๓) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้เรียนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนผู้เรียนที่มีภูมิลำเนาด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๖๐}

^{๑๕๙} พระมหาเดชินท์ สิทธาภิญ, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

^{๑๖๐} กชนันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ก.

พระครูสิกขกิจจารัง (สถิตย์ สถิตฺธิโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี” พบว่า (๑) ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ (๒) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิก่อนศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ของพระภิกษุที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ในด้านอายุ วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิก่อนศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และมีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และพรรษา ไม่พบความแตกต่าง และ (๓) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ควรอบรมทักษะด้านเทคนิคการสอนให้แก่ครูสอน, ควรจัดให้ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมทำหน้าที่สอนเต็มตามตารางเวลา, ควรรณรงค์ให้ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมงดเว้นหรือเลิกสูบบุหรี่, ควรจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้จริง, ควรจัดเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น, ควรจัดรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้สอบธรรมสนามหลวงได้, ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อ จัดหา จัดสร้าง อุปกรณ์การเรียนการสอน, ควรกำหนดคู่มือการสอนของครูผู้สอนและแบบเรียนของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน, ควรเลือกใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของห้องเรียน, ควรจัดสถานที่ที่ใช้จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเป็นเอกเทศจากเสนาสนะอื่น, ควรจัดเครื่องปรับอากาศหรือเครื่องระบายความร้อนในห้องเรียน, ควรเปลี่ยนสถานที่เรียนบ้างในโอกาสที่สมควรเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ผู้เรียน^{๑๖๑}

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ ผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ได้ผลสูงสุด) โดยเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิภาพ คือ ความมากน้อยของการสนองตอบต่อความต้องการของสังคม

^{๑๖๑} พระครูสิกขกิจจารัง (สถิตย์ สถิตฺธิโก), “ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก-ข.

พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทรโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากสองด้านคือ ด้านการปกครองและด้านการศาสนศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือคือ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการและด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรมและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^{๑๖๓}

พระภพ สุนทรธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า (๑) พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ และ (๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรมและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ (๓) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ด้านการปกครอง ควรเพิ่มมาตรการ กวดขัน ในการดูแล เพื่อให้พระภิกษุสามเณรในสังกัดอยู่ในระเบียบดีงามและเคร่งครัดในพระธรรมวินัย ทั้งนี้ภายใต้พระวินัยบัญญัติกฎหมายอาญาและพระธรรมวินัย และระเบียบแบบแผนอันดีของพระสังฆาธิการผู้ปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ควรมีการอบรมในทุกอาทิตย์เพื่อบอกประโยชน์และคุณค่าของการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรภายในวัด และควรมีมาตรการในการดูแล ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรจัดหาทุนในการช่วยเหลือให้เป็นระบบและมีผู้ดูแลอย่างชัดเจนและเข้มแข็ง เพื่อการประสานงานที่ดี ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีเอกสารในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเพียงพอและทั่วถึงต่อพุทธศาสนิกชนที่มีความต้องการ ด้านการสาธารณูปการ ควรมีการเพิ่มที่พักอาศัยให้เพียงพอ และ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ควรให้มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ^{๑๖๔}

^{๑๖๓} พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทรโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก.

^{๑๖๔} พระภพ สุนทรธมโม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

พระครูเกษมสมุทฺรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกด้าน และ (๒) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุของพระสงฆ์ผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านพรรษา วุฒิกการศึกษาสามัญ วุฒิกศศึกษา นักรธรรม และวุฒิกศศึกษาเปรียญธรรม ไม่มีผลทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน^{๑๖๕}

พระมหาวิจัก กิตติคุณโณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จากผลการวิจัย” พบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ และด้านสื่อการสอน อยู่ในระดับมาก (๒) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พรรษา วุฒิกศศึกษาสามัญ และระดับชั้นที่กำลังศึกษา ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เกิดความแตกต่างกันได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อที่ตั้งไว้ และ (๓) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ภาควิชาสงฆ์ควรอบรมทักษะด้านเทคนิคการสอนให้แก่ผู้สอน นำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนได้, ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ควรจัดเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น, ด้านอาคารสถานที่ ควรเปลี่ยนสถานที่เรียนบ้าง ในโอกาสที่สมควร เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดแก่ผู้เรียน และด้านสื่อการสอน ควรกำหนดคู่มือการสอนของครูผู้สอนและแบบเรียนของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน^{๑๖๖}

^{๑๖๕} พระครูเกษมสมุทฺรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

^{๑๖๖} พระมหาวิจัก กิตติคุณโณ, “ประสิทธิภาพการบริการจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

พระครูวินัยธรสมชาย สุวิชาโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (๓) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ๑) ด้านการปกครอง ผู้ปกครองคณะสงฆ์ทุกระดับชั้น ควรลงพื้นที่เพื่อดูแล ให้คำปรึกษา และบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้ปกครองเป็นประจำ , การออกกฎ ระเบียบ ภายในวัด นอกจากต้องเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยแล้ว ผู้ปกครองควรจัดประชุมโดยให้ผู้ใต้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการบัญญัติ กฎ ระเบียบ แสวงทัศนะ แล้วจึงตั้งโดยใช้มติในที่ประชุม นั้น ๒) ด้านการศาสนศึกษา ควรจัดอาคารเรียนหรือห้องเรียนพระปริยัติธรรมแยกออกเป็นเอกเทศเพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ, คณะสงฆ์ควรจัดให้มีการอบรมนักธรรมก่อนสอบในทุกระดับทั้งชั้นนักธรรมตรี-โท และเอก โดยจัดสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มาเป็นวิทยากร ซึ่งอาจกระทำโดยจัดให้เป็นกิจกรรมการอบรมนักธรรมประจำอำเภอ ก่อนสอบ, ควรจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมตลอดทั้งปี เว้นไว้เพียงในวันธัมมัสสวนะ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และเทศกาลสำคัญๆ ประจำปี เท่านั้น, ควรจัดหาเครื่องมือและสื่อการสอนที่ทันสมัย ๓) ด้านการ ศึกษาสงเคราะห์ ควรกระจายทุนศึกษาสงเคราะห์ให้เข้าถึงผู้ที่มีความต้องการอย่างแท้จริง ๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ควรเลือกวิธีการนำเสนอ และนำเทคนิคในการเผยแผ่ที่สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจแก่ประชาชนในกลุ่มวัยรุ่นได้, ควรทำงานเชิงรุก เผยแผ่โดยอาศัยสื่อกลางในชุมชนนั้นๆ อาทิ เสียงตามสายของหมู่บ้าน (๕) ด้านการสาธารณูปการ ควรประสานงานและขอความช่วยเหลือจากส่วนราชการหรือองค์กร การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ามาให้ การสนับสนุนเงินทุนในการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะแก่วัดในสังกัด พื้นที่ (๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ คณะสงฆ์ควรประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการในการสงเคราะห์คนในชุมชน ^{๑๖๗}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดการของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามบริบทนั้น ๆ เช่น องค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน องค์การที่ไม่แสวงหากำไร ฯลฯ แต่ในการบริหารจัดการของทุก ๆ องค์การหรือหน่วยงาน ล้วนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นเอง

^{๑๖๗} พระครูวินัยธรสมชาย สุวิชาโน, “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยได้ประมวลไว้ ดังนี้

พระมหาพนมกรณ์ จิตเมธี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่” จากผลการวิจัยพบว่า (๑) ระดับแรงจูงใจ ในการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนธรรมราชศึกษา โดยการจำแนกตามสถานภาพของนักเรียนบรรพชิต พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และด้านสถานภาพของนักเรียนคฤหัสถ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๘ ระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนธรรมราชศึกษา โดยการจำแนกตามระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และด้านระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และ (๒) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ในการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนธรรมราชศึกษาโดยการจำแนกตามสถานภาพของนักเรียนบรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ (๓) ข้อเสนอแนะ พบว่า เพื่อประโยชน์ของผู้ปกครองและนักเรียน ที่เลือกเรียนในโรงเรียนธรรมราชศึกษา พบว่า นักเรียนเลือกด้านอันพึงประสงค์มากเป็นอันดับหนึ่ง นั้นหมายความว่า ก่อนการตัดสินใจเข้ามาเรียนในโรงเรียนธรรมราชศึกษา นักเรียนไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์มีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าเข้ามาอบรมขัดเกลาจิตใจเพื่อให้เป็นคนดีที่พึงประสงค์ของสังคม เมื่อจบการศึกษาไปแล้ว ด้วยเหตุเพราะว่ามีครูคฤหัสถ์และครูบรรพชิตคอยอบรมให้เป็นคนสุภาพอ่อนโยนและมีจิตใจอาสาธรรมาศศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเชื่อว่าเมื่อเรียนที่โรงเรียนธรรมราชศึกษา นักเรียนไม่มียุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เพราะเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ภายในวัด จึงไม่มีปัญหาเรื่องการยกพวกตีกันหรือประพัตในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ สำหรับข้อเสนอแนะที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต้องการของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นความต้องการของผู้ปกครองจริง ๆ ไม่ใช่มาจากนักเรียน การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลต่อสภาพจิตใจของนักเรียน เพราะจริงแล้วผู้ปกครองทุกคนอยากให้บุตรหลานตนเองเรียนในโรงเรียนวัด เพราะประหยัดและต้องการให้บุตรหลานหลีกเลี่ยงหนีจากปัญหาสังคมอื่น เช่น การติดเกม ติดเหล้า บุหรี่ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงควรกระตุ้นพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้ทันความเคลื่อนไหว การพัฒนาของโรงเรียนข้างนอก เพื่อให้เท่าทันโดยไม่ติดอยู่กับคำว่าโรงเรียนวัด^{๑๖๘}

^{๑๖๘} พระมหาพนมกรณ์ จิตเมธี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ก-ข.

เตือนใจ ศรีรัตนะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลางเขต ๑ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัด มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (๒) การบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลางเขต ๑ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (๓) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ (๔) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๑๖๙}

วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา” จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ๕ ปัจจัย ได้แก่ (๑) ด้านบริบทและมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี ๒ ปัจจัยย่อย คือ บริบทของสถานศึกษา และมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา และ (๒) ผลการยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า การยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยวิธีอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเป็นพหุองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕ ปัจจัย คือ ด้านมุมมองและบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอคติและความเหมาะสม ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และด้านสภาพปัญหาภายในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนของวัดในพระพุทธศาสนา มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง^{๑๗๐}

^{๑๖๙}เตือนใจ ศรีรัตนะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๘), หน้า ง.

^{๑๗๐}วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัศิลปากร, ๒๕๕๘), หน้า ง.

พระไพศาล สุธุทธิตะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๙๗ เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี ในด้านกิจการนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ๔.๐๑ ด้านธุรการและการเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ ๓.๙๖ ส่วนผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เงินเดือน สวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน สำหรับ ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพในทุกๆ ด้าน เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีในด้านวิชาการ บุคลากร กิจการนักเรียน ธุรการและการเงิน อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน, ควรบริหาร กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดสวัสดิการให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างพอเพียงและเหมาะสม^{๑๗๑}

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ ด้านความมีวินัย และด้านความรับผิดชอบตนเอง สำหรับผลการเปรียบเทียบการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกัน^{๑๗๒}

สรุปได้ว่า โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือชุมชนด้านการศึกษาโดยได้จัดการศึกษาเพื่อการกุศลโดยไม่หวังผลกำไร และการดำเนินงานในปัจจุบันจึงมีคุณภาพสูงกว่าในอดีต อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับชุมชน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรทางการศึกษา ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนด้วย

^{๑๗๑} พระไพศาล สุธุทธิตะ, “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

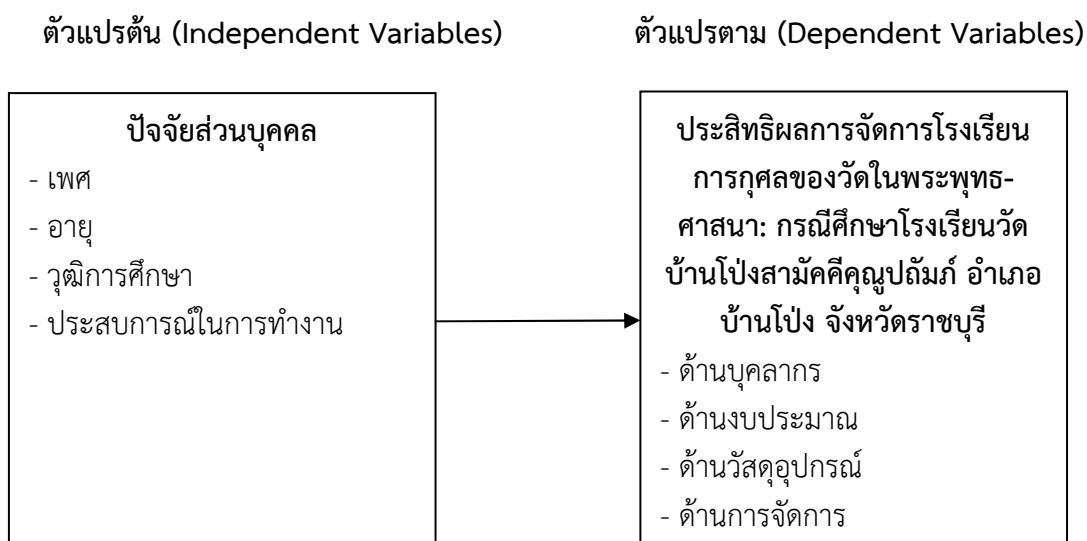
^{๑๗๒} สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, “การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และด้านการจัดการ (Management)



ภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑๓๔ คน^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากรายชื่อของครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕

^๑โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, สำหรับอาจารย์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.smkschool.ac.th> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

^๒คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics and Research, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒๘.

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ เปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{134}{1 + 134(0.05)^2} \\ &= 100.73 \text{ หรือ } 101 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยมีประชากรเป็นครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน ๑๓๔ คน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๑ คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามเพศ แล้วจึงแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๑๓๔ คน ออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามสัดส่วน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้^๓

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

เมื่อ n_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วย

N_i คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

n คือ จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย

ตัวอย่าง การขนาดกลุ่มตัวอย่างจากครูเพศชาย จำนวน ๕๐ คน ได้แก่

$$\begin{aligned} n_i &= \frac{101}{134} \times 50 \\ &= 37.86 \text{ หรือ } 38 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างครูเพศชาย คือ ๓๘ คน

รายละเอียดจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้จากการคำนวณ แสดงในตารางที่ ๓.๑

^๓กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ

ที่	เพศ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑	ชาย	๕๐	๓๘
๒	หญิง	๘๔	๖๓
	รวม	๑๓๔	๑๐๑

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๐ ท่าน ประกอบด้วย

๑. พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ)

ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง

๒. พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก)

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง

๓. พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร.

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๔. พระมหาวิชัย อีสิสรานนโท

ตำแหน่ง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๕. นางพัชราภรณ์ ธิบุทธิชัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๖. นางลัดดาวัลย์ บุญสม

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๗. นางสาวเนตรนภิศ มุขยพานิชย์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๘. นายคมสันต์ สิงห์รักษ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๙. นายภูมิรินทร์ ปานมา

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๑๐. นายเอกชัย ธิปฤทธิชัย

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ประกอบด้วย

พระครูสังฆรักษ์ทรงพรหม ชยทนต์, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พระครูวิสุธานันทคุณ, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พระครูวาทีวรัณ, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พระมหากังวาล อธิธมโม, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พระสุรภูมิ สิริวิทย์โก, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	

เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ๑.๐๐ ทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลวัดโชติทายการามสงเคราะห์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี) จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖๖๙

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี รวม ๔ ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น ดังนี้

ด้านบุคลากร มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

ด้านงบประมาณ มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

ด้านการจัดการ มีคำถามจำนวน ๘ ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับในตอนที่ ๒ นี้มี การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๔ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่ง
เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

^๔ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

๑. ขอนหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามในพื้นที่เป้าหมาย

๒. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview)

๑. ขอนหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-Test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด

สัญลักษณ์วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t- distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)

SS แทน ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒. นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครู จำนวน ๑๐๑ คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน มี ดังนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้น และผลการเรียน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๑๐๑)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๓๘	๓๗.๖๒
หญิง	๖๓	๖๒.๓๘
รวม	๑๐๑	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๒๔.๗๕
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๒๓.๗๖
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๒๐.๗๙
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๓๐.๖๙
รวม	๑๐๑	๑๐๐.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๖.๙๓
ปริญญาตรี	๘๐	๗๙.๒๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๑๓.๘๖
รวม	๑๐๑	๑๐๐.๐๐
๔. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๒๐.๗๙
๕-๑๐ ปี	๑๙	๑๘.๘๑
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๑๑.๘๘
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๑๔.๘๕
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๓๓.๖๖
รวม	๑๐๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง จำนวน ๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๘ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๙ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๑ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๖

๔.๒ ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = ๑๐๑)

ที่	ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านบุคลากร	๔.๓๗	๐.๔๔๓	มาก
๒	ด้านงบประมาณ	๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก
๓	ด้านวัสดุอุปกรณ์	๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก
๔	ด้านการจัดการ	๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก
	ภาพรวม	๔.๒๖	๐.๔๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร

(n = ๑๐๑)

ข้อ	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการคัดสรรบุคลากรและครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา	๔.๓๓	๐.๖๖๕	มาก
๒	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม	๔.๒๖	๐.๕๖๐	มาก
๓	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้	๔.๓๒	๐.๕๘๒	มาก
๔	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน	๔.๓๗	๐.๖๑๒	มาก
๕	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีความซื่อสัตย์และเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๔.๒๓	๐.๖๑๕	มาก
๖	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่เสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๔.๒๖	๐.๕๙๔	มาก
๗	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย	๔.๕๒	๐.๕๙๓	มากที่สุด
๘	มีการส่งเสริมให้บุคลากรและครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน	๔.๖๗	๐.๕๕๐	มากที่สุด
รวม		๔.๓๗	๐.๕๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๘ มีการส่งเสริมให้บุคลากรและครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๗ มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และข้อ ๔ มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ

(n = ๑๐๑)

ข้อ	ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบ	๔.๓๔	๐.๗๒๕	มาก
๒	มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการ	๔.๒๒	๐.๖๕๗	มาก
๓	มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรคณะสงฆ์	๓.๗๕	๑.๐๒๔	มาก
๔	มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	๓.๗๒	๐.๙๙๑	มาก
๕	มีการบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส	๔.๒๐	๐.๗๒๑	มาก
๖	มีการบริหารงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๔.๑๒	๐.๗๒๕	มาก
๗	มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง	๔.๒๙	๐.๖๙๘	มาก
๘	มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ	๔.๒๗	๐.๖๗๗	มาก
รวม		๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๑ มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ ๗ มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๘ มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์

(n = ๑๐๑)

ข้อ	ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ	๔.๐๒	๐.๗๘๗	มาก
๒	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน	๓.๙๕	๐.๗๕๓	มาก
๓	มีการจัดเก็บและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๓.๙๕	๐.๖๕๔	มาก
๔	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้เป็นอย่างดี	๔.๑๒	๐.๖๖๘	มาก
๕	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ทันสมัยต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๔.๐๐	๐.๖๖๓	มาก
๖	มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	๔.๔๓	๐.๕๘๙	มาก
๗	มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย	๔.๔๗	๐.๕๙๓	มาก
๘	มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	๔.๔๖	๐.๕๙๒	มาก
รวม		๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๗ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ ๘ มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๖ มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ

(n = ๑๐๑)

ข้อ	ด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ	๔.๓๒	๐.๕๙๙	มาก
๒	มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน	๔.๕๘	๐.๕๗๐	มากที่สุด
๓	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการดำเนินงาน	๔.๔๗	๐.๕๗๖	มาก
๔	มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๔.๔๘	๐.๕๕๘	มาก
๕	มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส	๔.๔๒	๐.๖๓๗	มาก
๖	มีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๔.๓๑	๐.๕๗๙	มาก
๗	มีการข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงในวงรอบถัดไป	๔.๓๔	๐.๖๒๑	มาก
๘	มีโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาแบบบูรณาการและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม	๔.๓๑	๐.๖๑๒	มาก
รวม		๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๒ มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ ๔ มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๓๘	๔.๓๗	๐.๔๔๙	มาก
หญิง	๖๓	๔.๒๐	๐.๔๖๑	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๒๖	๐.๔๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๓๘	๔.๓๗	๐.๔๔๙	๑.๗๗๒	๐.๐๗๙
หญิง	๖๓	๔.๒๐	๐.๔๖๑		

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๓๘	๔.๔๕	๐.๔๑๓	มาก
หญิง	๖๓	๔.๓๒	๐.๔๕๗	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๓๗	๐.๔๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๑๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๓๘	๔.๔๕	๐.๔๑๓	๑.๔๕๐	๐.๑๕๐
หญิง	๖๓	๔.๓๒	๐.๔๕๗		

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๓๘	๔.๒๕	๐.๖๐๑	มาก
หญิง	๖๓	๔.๐๓	๐.๕๗๑	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๓๘	๔.๒๕	๐.๖๐๑	๑.๗๙๖	๐.๐๗๖
หญิง	๖๓	๔.๐๓	๐.๕๗๑		

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๓๘	๔.๒๗	๐.๕๒๑	มาก
หญิง	๖๓	๔.๑๑	๐.๕๓๗	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๓๘	๔.๒๗	๐.๕๒๑	๑.๔๖๖	๐.๑๔๖
หญิง	๖๓	๔.๑๑	๐.๕๓๗		

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	๓๘	๔.๕๐	๐.๔๕๗	มากที่สุด
หญิง	๖๓	๔.๓๔	๐.๕๒๗	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	๓๘	๔.๕๐	๐.๔๕๗	๑.๕๔๐	๐.๑๒๗
หญิง	๖๓	๔.๓๔	๐.๕๒๗		

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๔.๒๖	๐.๔๒๔	มาก
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๔.๒๓	๐.๕๓๒	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๔.๒๘	๐.๓๗๘	มาก
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๔.๒๘	๐.๕๐๒	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๒๖	๐.๔๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๑๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๔	๓	๐.๐๑๑	๐.๐๕๑	๐.๙๘๕
ภายในกลุ่ม	๒๑.๒๖๘	๙๗	๐.๒๑๙		
รวม	๒๑.๓๐๒	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๔.๔๐	๐.๔๐๗	มาก
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๔.๒๖	๐.๕๐๓	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๔.๓๕	๐.๓๖๔	มาก
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๔.๔๔	๐.๔๗๒	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๓๗	๐.๔๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐๔	๓	๐.๑๖๘	๐.๘๕๒	๐.๔๖๙
ภายในกลุ่ม	๑๙.๑๓๓	๙๗	๐.๑๙๗		
รวม	๑๙.๖๓๗	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๔.๒๖	๐.๕๖๑	มาก
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๔.๑๒	๐.๖๒๒	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๔.๑๐	๐.๔๑๙	มาก
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๔.๐๐	๐.๖๗๙	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๐๔	๓	๐.๓๐๑	๐.๘๖๕	๐.๔๖๒
ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๙๙	๙๗	๐.๓๔๘		
รวม	๓๔.๗๐๓	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๒๒ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๔.๐๐	๐.๕๓๕	มาก
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๔.๑๘	๐.๖๐๓	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๔.๒๒	๐.๔๗๖	มาก
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๔.๒๘	๐.๕๐๔	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๙	๓	๐.๓๘๐	๑.๓๔๔	๐.๒๖๕
ภายในกลุ่ม	๒๗.๓๙๒	๙๗	๐.๒๘๒		
รวม	๒๘.๕๓๐	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๕	๔.๔๐	๐.๔๓๖	มาก
๓๐-๔๐ ปี	๒๔	๔.๓๘	๐.๖๐๔	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๒๑	๔.๔๕	๐.๔๕๗	มาก
มากกว่า ๕๐ ปี	๓๑	๔.๓๙	๐.๕๒๘	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗๓	๓	๐.๐๒๔	๐.๐๙๒	๐.๙๖๔
ภายในกลุ่ม	๒๕.๔๖๘	๙๗	๐.๒๖๓		
รวม	๒๕.๕๔๑	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๔.๐๕	๐.๕๘๖	มาก
ปริญญาตรี	๘๐	๔.๒๓	๐.๔๕๖	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๕๘	๐.๒๗๗	มากที่สุด
รวม	๑๐๑	๔.๒๖	๐.๔๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๒	๒	๐.๙๑๖	๔.๖๑๐*	๐.๐๑๒
ภายในกลุ่ม	๑๙.๔๗๐	๙๘	๐.๑๙๙		
รวม	๒๑.๓๐๒	๑๐๐			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๒๙ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๐๕	๔.๒๓	๔.๕๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๕		-๐.๑๘	-๐.๕๓*
ปริญญาตรี	๔.๒๓			-๐.๓๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๘			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขณะเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๔.๐๗	๐.๕๙๔	มาก
ปริญญาตรี	๘๐	๔.๓๔	๐.๔๒๘	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๖๖	๐.๓๐๐	มากที่สุด
รวม	๑๐๑	๔.๓๗	๐.๔๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๓๑ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๖๒	๒	๐.๙๓๑	๕.๑๓๔**	๐.๐๐๘
ภายในกลุ่ม	๑๗.๗๗๕	๙๘	๐.๑๘๑		
รวม	๑๙.๖๓๗	๑๐๐			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๓๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๐๗	๔.๓๔	๔.๖๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๗		-๐.๒๗	-๐.๕๙**
ปริญญาตรี	๔.๓๔			-๐.๓๒**
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๖			

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ขณะเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๓.๙๘	๐.๗๙๒	มาก
ปริญญาตรี	๘๐	๔.๐๘	๐.๕๘๕	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๓๘	๐.๔๔๘	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๓๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๕๔	๒	๐.๖๒๗	๑.๘๓๗	๐.๑๖๕
ภายในกลุ่ม	๓๓.๔๕๐	๙๘	๐.๓๔๑		
รวม	๓๔.๗๐๓	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๓.๙๕	๐.๖๒๐	มาก
ปริญญาตรี	๘๐	๔.๑๓	๐.๕๓๖	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๕๒	๐.๓๒๘	มากที่สุด
รวม	๑๐๑	๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐

ตารางที่ ๔.๓๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๕๔	๒	๑.๐๗๗	๔.๐๐๑*	๐.๐๒๑
ภายในกลุ่ม	๒๖.๓๗๗	๙๘	๐.๒๖๙		
รวม	๒๘.๕๓๐	๑๐๐			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๓๗ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๓.๙๕	๔.๑๓	๔.๕๒
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๙๕		-๐.๑๘	-๐.๕๗*
ปริญญาตรี	๔.๑๓			-๐.๓๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๒			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๗ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขณะเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗	๔.๒๐	๐.๗๐๗	มาก
ปริญญาตรี	๘๐	๔.๓๖	๐.๔๙๕	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๗๖	๐.๒๖๖	มากที่สุด
รวม	๑๐๑	๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๓๙ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๔๗	๒	๑.๑๒๓	๔.๗๒๖	๐.๐๑๑
ภายในกลุ่ม	๒๓.๒๙๔	๙๘	๐.๒๓๘		
รวม	๒๕.๕๔๑	๑๐๐			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๙ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ตารางที่ ๔.๔๐ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		๔.๒๐	๔.๓๖	๔.๗๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๒๐		-๐.๑๖	-๐.๕๖*
ปริญญาตรี	๔.๓๖			-๐.๔๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๗๖			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๐ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ขณะเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ในระดับน้อยกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๔.๒๑	๐.๔๐๗	มาก
๕-๑๐ ปี	๑๙	๔.๔๑	๐.๕๒๗	มาก
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๔.๒๕	๐.๔๒๑	มาก
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๔.๑๖	๐.๔๙๖	มาก
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๔.๒๖	๐.๔๖๐	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๒๖	๐.๔๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๔๒ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๐๕	๔	๐.๑๕๑	๐.๗๐๒	๐.๕๙๒
ภายในกลุ่ม	๒๐.๖๙๖	๙๖	๐.๒๑๖		
รวม	๒๑.๓๐๒	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๔๒ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๔.๓๕	๐.๓๘๓	มาก
๕-๑๐ ปี	๑๙	๔.๔๐	๐.๔๙๘	มาก
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๔.๒๘	๐.๔๖๕	มาก
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๔.๓๐	๐.๔๗๐	มาก
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๔.๔๓	๐.๔๔๓	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๓๗	๐.๔๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๓ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๔๔ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐๘	๔	๐.๐๗๗	๐.๓๘๒	๐.๘๒๑
ภายในกลุ่ม	๑๙.๓๒๙	๙๖	๐.๒๐๑		
รวม	๑๙.๖๓๗	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๔๔ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๔.๑๕	๐.๕๔๓	มาก
๕-๑๐ ปี	๑๙	๔.๔๓	๐.๖๐๐	มาก
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๓.๙๙	๐.๔๕๗	มาก
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๓.๙๔	๐.๖๑๒	มาก
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๔.๐๓	๐.๖๐๐	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๑	๐.๕๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๔๖ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๗๙	๔	๐.๗๒๐	๒.๑๗๑	๐.๐๗๘
ภายในกลุ่ม	๓๑.๘๒๔	๙๖	๐.๓๓๒		
รวม	๓๔.๗๐๓	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๔๖ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๓.๙๘	๐.๕๓๑	มาก
๕-๑๐ ปี	๑๙	๔.๓๔	๐.๕๘๙	มาก
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๔.๑๙	๐.๔๖๓	มาก
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๔.๑๑	๐.๖๑๖	มาก
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๔.๒๓	๐.๔๗๖	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๑๗	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๔๘ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘๓	๔	๐.๓๗๑	๑.๓๑๖	๐.๒๗๐
ภายในกลุ่ม	๒๗.๐๔๗	๙๖	๐.๒๘๒		
รวม	๒๘.๕๓๐	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๔๘ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑	๔.๓๘	๐.๔๑๘	มาก
๕-๑๐ ปี	๑๙	๔.๔๖	๐.๖๐๒	มาก
๑๑-๑๕ ปี	๑๒	๔.๕๔	๐.๕๗๒	มาก
๑๖-๒๐ ปี	๑๕	๔.๓๐	๐.๔๖๐	มาก
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๔	๔.๓๘	๐.๕๐๖	มาก
รวม	๑๐๑	๔.๔๐	๐.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๙ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

ตารางที่ ๔.๕๐ การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘๙	๔	๐.๑๒๒	๐.๔๖๘	๐.๗๕๙
ภายในกลุ่ม	๒๕.๐๕๒	๙๖	๐.๒๖๑		
รวม	๒๕.๕๔๑	๑๐๐			

จากตารางที่ ๔.๕๐ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ ยอมรับ ปฏิเสธ
๑. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	๑.๗๗๒	-	๐.๐๗๙	- ✓
๒. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๐.๐๕๑	๐.๙๘๕	- ✓
๓. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๔.๖๑๐*	๐.๐๑๒	✓ -
๔. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน	-	๐.๗๐๒	๐.๕๙๒	- ✓

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ด้าน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านบุคลากร	-ขาดบุคลากรเฉพาะด้านการสอนทางวิชาชีพบางประเภท เช่น คหกรรม อุตสาหกรรม การเกษตร -การเปลี่ยนแปลงครูบ่อย เพราะการลาออกเมื่อสอบบรรจุได้	-สรรหาบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางให้ครบทุกประเภทตามความต้องการ -สร้างขวัญกำลังใจ พร้อมสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรครูให้ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล
๒. ด้านงบประมาณ	-งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมีจำกัด	-บริหารจัดการงบประมาณบนพื้นฐานความประหยัดและคุ้มค่า
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์	-วัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่อยู่ในสภาพดี	-ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๔. ด้านการจัดการ	-อุปสรรคจากนโยบายของกระทรวงที่เปลี่ยนแปลงตามการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรี	-จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๑๐ รูป/คน ดังนี้

๑. พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ)

ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง

๒. พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก)

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง

๓. พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร.

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๔. พระมหาวิชัย อีสิสรานนโท

ตำแหน่ง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๕. นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๖. นางลัดดาวัลย์ บุญสม

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๗. นางสาวเนตรนภิศ มุขยพานิชย์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๘. นายคมสันต์ สิงห์รักษ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๙. นายภูมินทร์ ปานมา

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

๑๐. นายเอกชัย ธิบุตธิชัย

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูป/คน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในกลุ่มโรงเรียนวิสุทธิพุทธจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในด้านบุคลากรของโรงเรียน^๑ บุคลากรของโรงเรียนทุกภาคส่วนถึงพร้อมด้วย วิชาจรณะ วิชา คือ วิชาการ ความรู้ความสามารถตามสาขาที่ตนเองได้ร่ำเรียนมา^๒ ผู้บริหารสามารถใช้หลักการบริหารได้อย่างถูกทางและถูกฝ่าย ครูสอนสอนได้อย่างถูกวิธีและถ่ายทอดให้ศิษย์ได้เป็นอย่างดี ฝ่ายธุรการก็มีความรู้ความสามารถและทำงานทางธุรการได้อย่างคล่องแคล่ว ส่วนลูกจ้างฝ่ายอื่นก็สามารถทำงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างสมบูรณ์^๓ บุคลากรของโรงเรียนควรประพฤติตนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรมจรรยาอันดี อันประกอบด้วยความประพฤติทางกายไม่แสดงอาการเกรี้ยวกราดหรือบันดาลโทสะออกมาเหนือความมีเหตุและผลควรมีวาจาที่สุภาพเรียบร้อยอันเป็นปียวาจาให้แก่เพื่อนบุคลากรด้วยกันและนักเรียนที่สั่งสอน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อว่าการพูดจาด้วยเหตุและผลด้วยคำที่สุภาพอ่อนโยนกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และ นักเรียน จะทำให้บรรยากาศภายในโรงเรียนมีความเป็นปราชญ์มากขึ้น จิตใจของนักเรียนก็จะอ่อนโยนมีระเบียบและมีความรับผิดชอบตามมา ทั้งนี้ทั้งนั้น บุคลากรของโรงเรียนต้องมีความอดทนถึงแม้บุคลากรบางส่วนจะไม่ใช่พุทธศาสนิกชนก็สามารถปฏิบัติได้เพราะคุณธรรมเหล่านี้เป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์^๔

การบริหารบุคลากรของโรงเรียนจะค่อนข้างประสบปัญหาพอสมควร โดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวกับด้านการสอน เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียน ๓,๐๐๐ กว่าคน ครูมีเกือบ ๒๐๐ คน แต่เป็นโรงเรียนเอกชนซึ่งไม่มีความเสมอภาคความเท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐเงินเดือนน้อย ครูต้องหาความมั่นคงให้ตนเองจึงไปสอบบรรจุ ดังนั้น ทางโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนและวางระบบให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุด ตรงนี้ต้องเป็นการวางแผนที่ต้องใช้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่าควรทำอย่างไรที่จะให้เกิดผลเสียน้อยที่สุดหรือไม่เกิดปัญหาเลย ในเรื่องของขวัญและกำลังใจคำตอบแตกต่างกัน ถ้าหากมีความสำคัญมากในการดำรงชีพปัจจุบัน โรงเรียนต้องบริหารเรื่องของขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูอยู่กับเราได้^๕

ปัจจุบัน มีการวางแผนอัตรากำลังมีการสรรหาและเตรียมการเพื่อจะได้บุคลากรตามที่ต้องการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรให้ชัดเจนจัด ทำการมอบหมายภาระงานของแต่ละบุคคลมีตรงกับความรู้ความสามารถและตรงกับความถนัด มีหลักเกณฑ์ มีการส่งเสริมพัฒนา

^๑สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ), คณะอำเภอบ้านโป่ง, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๒สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตลิก), เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๓สัมภาษณ์ พระมหาทวิศักดิ์ คุณธมโม, ดร., ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๔สัมภาษณ์ พระมหาวิบูลย์ อธิสรานนโท, พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๕สัมภาษณ์ นางพัชรภรณ์ ธิบุตพิชัย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

บุคคลากร เช่น การปรึกษา การอบรม การประชุมสัมมนา ที่โรงเรียนจัดให้แก่บุคลากร^๖ การดำเนินการด้านบุคลากรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรและดำเนิน การบริหารงานตามระบบที่วางไว้ โดยมีการคัดเลือกบุคลากรตามความเหมาะสมและความต้องการในการทำงานในแต่ละฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ^๗ มีการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการ ๓ ฝ่าย คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล และทั่วไป รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน เป็น ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน โดยจัดให้แบ่งงานกันได้ตามความเหมาะสม^๘

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์มีการบริหารงานด้านบุคลากรตามหลักและวิธีการดำเนินงานดังต่อไปนี้ (๑) ผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่ดูแลและควบคุมการบริหารและการดำเนินงานทั่วไปตามระเบียบกฎข้อบังคับของรัฐ (๒) ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานตามที่ได้รับใบอนุญาตมอบหมายมีการบริหารงานด้านงบประมาณการเงินและบัญชีถูกต้องตลอดถึงการพัฒนาดูแลอาคารสถานที่พร้อมบุคลากรทั่วไป (๓) ผู้อำนวยการจากการเสนอบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลงานวิชาการและการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้เสนอ ส่วนอำนาจหน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการนอกเหนือจากการดูแลงานด้านวิชาการการเรียนการสอนของบุคลากรแล้ว ยังมีหน้าที่ในการแสวงหาครูผู้สอนให้ตรงกับรายวิชาเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถอันเป็นเลิศของเยาวชน และควบคุมดูแลบุคลากรทุกระดับให้ประพฤติปฏิบัติชอบให้สมกับเป็นครูบุคลากรของโรงเรียนวัดในพระพุทธศาสนา โดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาร่วมกันรับผิดชอบและให้คำแนะนำ^๙ ด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่คณะผู้บริหารได้วางไว้ตรงตามโครงสร้างของโรงเรียน ทั้งด้านบริหารวิชาการ กิจการนักเรียน และบุคลากรด้านสนับสนุน^{๑๐}

๒. ด้านงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ โรงเรียนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่ก็ไม่ได้มีความพร้อมในด้านงบประมาณ ไม่มีงบประมาณหรือตัวเงินอย่างอื่น ๆ ก็สามารถเกิดขึ้นได้^{๑๑} จากภาครัฐส่วนเดียว ไม่เพียงพอ ผู้บริหารจัดการมาเพิ่มจากการบริจาคด้วยจิตศรัทธาของประชาชน อาศัยความศรัทธาต่อวัดที่เป็นเจ้าของโรงเรียนนั้น^{๑๒} โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์

^๖ สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิศ มุขยพานิชย์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^๙ สัมภาษณ์ นายภูมินทร์ ปานมา, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุฤทธิชัย, ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ), คณะอำเภอบ้านโป่ง, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก), เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ไม่สามารถจะเก็บเงินค่าเทอมจากผู้เรียนได้^{๑๓} โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ ถือว่าโชคดีที่ด้านงบประมาณ ถึงแม้ไม่มีมาก แต่ก็มีพอสามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างสมเหตุสมผล ถ้ามีมากกว่านี้คงบริหารได้ดีกว่านี้ เหตุที่มีงบประมาณพอควร เพราะจำนวนนักเรียนที่มีมางบประมาณรายหัวจึงมากตามไปด้วย^{๑๔}

ด้านการบริหารงบประมาณ โรงเรียนมีกลยุทธ์มีแผนที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการบริหารงบประมาณของโรงเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่ง ฯ เป็นโรงเรียนการกุศลที่ไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ แม้แต่ค่าเทอม ทุกอย่างฟรี ย่อมมีปัญหาบ้างในการบริหารงบประมาณ แต่ก็มีการวางแผนว่าจะอยู่ได้อย่างไร เงินได้จากส่วนไหน เพื่อให้เงินพอเพียงในการบริหาร และในแต่ละมีฝ่ายบริหารมีการวางแผนร่วมกันและควบคุมดูแลตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด^{๑๕} มีการจัดทำงบประมาณรายรับ-รายจ่าย การจัดระเบียบเอกสารใช้เป็นระเบียบ การจัดทำระบบการควบคุม และการตรวจสอบตามการเงินและจัดใช้เป็นไปตามระเบียบ มีการจัดงบประมาณตามฝ่ายต่าง ๆ มีการจัดผู้รับผิดชอบในโครงการ^{๑๖} การดำเนินการด้านงบประมาณมีระบบการเบิก-จ่ายงบประมาณตามโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณ กำหนดระยะเวลาในการเบิก-จ่ายและสรุปงบประมาณอย่างชัดเจน^{๑๗} มีผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนตามระเบียบซึ่งคณะกรรมการการบริหารได้ จัดองค์กรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาโรงเรียนสามารถติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎระเบียบ^{๑๘}

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ซึ่งเป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีนิติบุคคลวัดบ้านโป่งเป็นเจ้าของผู้ก่อตั้งและดำเนินงานย่อมได้รับงบประมาณการศึกษาจากหลายด้านคือ จากรัฐ จากศรัทธาของสาธุชน เมื่อวัดเป็นเจ้าของการใช้จ่ายจึงคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะพึงเกิดขึ้นเป็นทวีคูณ โดยเฉพาะผลประโยชน์ที่จะเกิดกับเยาวชนของชาติให้มากที่สุด ให้สมกับความเมตตาการุณยปรารถนาของผู้ก่อตั้ง คือ ทำโรงเรียนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ยากไร้ขาดทุนทรัพย์สามารถส่งบุตรหลานมาเรียนได้ ปัจจุบันโรงเรียนได้รับงบประมาณจากรัฐโดยคิดเป็นค่าหัวนักเรียนที่มีในโรงเรียนซึ่งเป็นงบประมาณที่จำกัดโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจะได้ และทุนทรัพย์

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร., ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิชัย อธิสรานนโท, พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิศ มุขยพานิชย์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ส่วนหนึ่งมาจากความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน เช่น การก่อสร้างอาคารเรียน เป็นต้น การได้รับงบประมาณที่จำกัดเช่นนี้ ส่งผลให้ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างยิ่งตามวิถีของหลักเศรษฐกิจพอเพียง^{๑๙} ด้านงบประมาณ โรงเรียนได้จัดงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารเป็นผู้อนุมัติงบประมาณตามลำดับทุกครั้ง^{๒๐}

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์ถือว่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่สมบูรณ์แบบเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนชั้นนำ^{๒๑} โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่มีอาคารเรียนใหญ่โต^{๒๒} โรงเรียนยังขาดห้องเรียนที่ทันสมัยซึ่งสำคัญมากต่อการเรียนการสอน ยังขาดห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการอะไรหลาย ๆ อย่าง^{๒๓} ขาดงบประมาณในส่วนอาคารสถานที่ ขาดความมั่งคั่งไม่เป็นระเบียบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการไม่ได้ทำผังไว้ล่วงหน้า^{๒๔} วัสดุอุปกรณ์ได้จัดเป็นประเภทของทรัพยากร มีการวางแผนการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน เพื่อจัดทุกสิ่งทุกอย่างที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี อาคารเรียน หรืออื่น ๆ โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ^{๒๕} สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทางกายภาพในโรงเรียน ได้จัดเป็นงานเดียวกับการสนับสนุนอาคารสถานที่ รวมทั้ง การบริหารต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา ด้านอื่น ๆ ขยายผลกับผู้เรียน^{๒๖} การดำเนินการด้านวัสดุอุปกรณ์มีการดำเนินการจัดสรรให้ตรงกับความต้องการพอสมควร แต่บางครั้งยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งานของครูและนักเรียน เนื่องจากมีจำนวนมากจึงค่อย ๆ ดำเนินการจัดสรรในแต่ละระดับชั้น^{๒๗}

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายภูมินทร์ ปานมา, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุฤทธิชัย, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (คำเกิง เขมสิริ), คณะอำเภอบ้านโป่ง, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก), เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร., ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิชัย อธิสรานนโท, พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ธิบุฤทธิชัย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิส มุขยพานิขย์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณุถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สื่อการเรียนการสอนมีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์มีความเหมาะสม^{๒๘} โรงเรียนจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพและทันสมัย เหมาะสมต่อการใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ห้องเรียนพอเพียงต่อจำนวนผู้เรียนและสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมั่นคงถาวรปลอดภัย เหมาะสมต่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ส่วนใหญ่ก็อยู่ในสภาพดีสามารถนำไปใช้เป็นอุปกรณ์การเรียนการสอนได้ทันที^{๒๙} วัสดุอุปกรณ์ ทางโรงเรียนได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยมีการจัดให้ตรงตามความต้องการของผู้สอนอย่างพอเพียงแต่ต้องได้ประโยชน์สูงสุด^{๓๐}

๔. ด้านการจัดการ

การจัดการของโรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์ ถือว่าทำได้ดีในหลาย ๆ ด้าน^{๓๑} ผู้บริหารถือว่าเอาใจใส่ดูแลนักเรียนในระดับดี ถ้าจะประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับหลาย ๆ โรงเรียนที่เห็นและได้สัมผัส โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ถือว่าอยู่ในระดับดี^{๓๒} โรงเรียนเน้นหรือทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนเฉพาะวิชาตามวัยจนเกินไป ให้นักเรียนเรียนเยอะจนเครียด^{๓๓} ด้านการจัดการหรือการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนซึ่งโรงเรียนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนามีจุดด้อยกว่าโรงเรียนชั้นนำคือ ไม่สามารถคัดเลือกผู้เรียนได้เพราะผิดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนจึงมีกลุ่มผู้เรียนที่มีทักษะทางการเรียนที่แตกต่างกัน^{๓๔}

การบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมถึงการบริหารด้วยการศึกษา หรือบริหารงานของโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน ทั้งด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านการเงินงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านกิจกรรมนักเรียน ได้อาศัยการวางแผนของฝ่ายบริหารโรงเรียนจึงทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้การจัดการเชิงพุทธเป็นกลยุทธ์สำหรับนำองค์กรไปสู่ทางสำเร็จให้เกิดประสิทธิผล มีการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม^{๓๕}

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายภูมิรินทร์ ปานมา, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุฤทธิชัย, ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (ดาเกิง เขมสิริ), คณะอำนวยการบ้านโป่ง, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก), เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร., ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิชัย อธิสรานนโท, พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ธิบุฤทธิชัย, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

การจัดการ มีการประเมินการทรัพยากรของโรงเรียน มีข้อมูลต่าง ๆ มีการวางแผนการ สร้างแรงจูงใจและการควบคุมทรัพยากรบุคคล จัดการอย่างเป็นกระบวนการ^{๓๖} การดำเนินการด้าน การจัดการ มีการปฏิบัติตามโครงสร้างและแผนที่วางไว้และดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบ แต่อาจ ขาดการพัฒนาระบบให้มีความชัดเจนและมีอิสระทางความคิดในการบริหารจัดการของแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการบริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียน^{๓๗} มีการจัดการ จัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน มีระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเหมาะสม และเป็นระบบเปิดโอกาส ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นตรวจสอบและรายงานที่ครอบคลุมเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนา โรงเรียนที่ชัดเจน^{๓๘}

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนและบุคลากร ทางการศึกษาสามพันกว่าคน การบริหารจัดการจึงมอบหมายงานให้แต่ละฝ่าย มีผู้รับผิดชอบดูแลให้ เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคลากร และฝ่ายกิจการ แต่ละฝ่ายจะมีแยก ย่อยออกไปเพื่อช่วยบริหารจัดการ ทั้งนี้ เพราะต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การแต่งตั้งคณะที่ ปริกษาคณะให้คำแนะนำทั้งตัวบุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนร่วมกัน^{๓๙} โรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรของ กระทรวง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้^{๔๐}

สรุปได้ว่า ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ด้านบุคลากร ต้องบริหารบุคลากรและครูผู้สอนให้ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน บริหารบุคลากรและครูผู้สอนให้มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย และบริหารบุคลากรและครูผู้สอนให้มี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน ด้านงบประมาณ ต้องบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัด ตามระเบียบราชการ บริหารงบประมาณโดยยึดหลักความประหยัดและความพอเพียง และบริหาร งบประมาณด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส ด้านวัสดุอุปกรณ์ ต้องบริหารอาคารสถานที่ให้เหมาะสม และปลอดภัย บริหารอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และบริหารจัดการอาคาร สถานที่อย่างระเอียด เรียบร้อย และสะอาด และด้านการจัดการ ต้องบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจที่ชัดเจน บริหารโดยยึดตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

^{๓๖} สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิส มุขยพานิชย์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

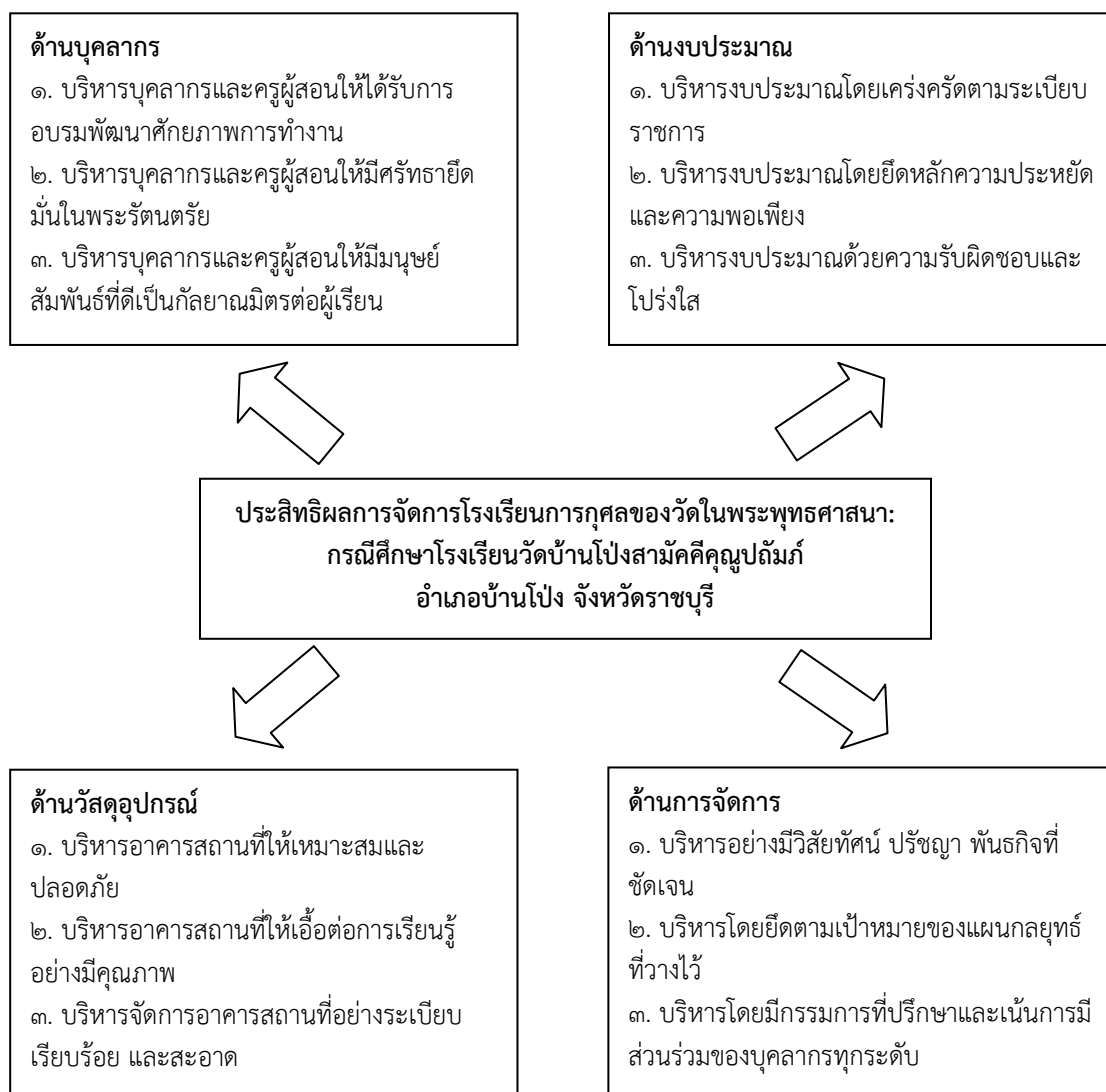
^{๓๘} สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ์, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่ง สามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายภูมิรินทร์ ปานมา, ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุตพิชัย, ปริกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Body of Knowledge) ดังแสดงในภาพที่ ๔.๑



ภาพที่ ๔.๑ ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี^{๔๑}

^{๔๑}วิเคราะห์โดยผู้วิจัย.

จากภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็น ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร ประกอบด้วย บริหารบุคลากรและครูผู้สอนให้ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน บริหารบุคลากรและ ครูผู้สอนให้มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย และบริหารบุคลากรและครูผู้สอนให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน

๒. ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย บริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบราชการ บริหารงบประมาณโดยยึดหลักความประหยัด และความพอเพียง และบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบและโปร่งใส

๓. ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย บริหารอาคารสถานที่ให้เหมาะสมและปลอดภัย บริหารอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมี คุณภาพ และบริหารจัดการอาคารสถานที่อย่างระเบียบ เรียบร้อย และสะอาด

๔. ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ ประกอบด้วย บริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจที่ชัดเจน บริหารโดยยึดตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ และบริหารโดยมีกรรมการที่ปรึกษาและเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี (๒) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากครูโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ จำนวน ๑๐๑ คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้วิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุป

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง จำนวน ๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๘ มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๙ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๑ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๖

๕.๑.๒ ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร

พบว่า ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๘ มีการส่งเสริมให้บุคลากรและครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ รองลงมาได้แก่ ข้อ ๗ มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และข้อ ๔ มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๒. ด้านงบประมาณ

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๑ มีการบริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ ๗ มีการบริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและความพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๘ มีการบริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๗ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ ๘ มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๖ มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๔. ด้านการจัดการ

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ข้อ ๒ มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้อ ๔ มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมาก และข้อ ๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า

๑. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๒. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๓. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๔. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า

ปัญหา อุปสรรค

๑. ขาดบุคลากรเฉพาะด้านการสอนทางวิชาชีพบางประเภท เช่น คหกรรม อุตสาหกรรม การเกษตร

๒. การเปลี่ยนแปลงครูบ่อย เพราะการลาออกเมื่อสอบบรรจุได้

๓. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมีจำกัด

๔. วัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่อยู่ในสภาพดี

๕. อุปสรรคจากนโยบายของกระทรวงที่เปลี่ยนแปลงตามการปรับเปลี่ยนรัฐมนตรี

ข้อเสนอแนะ

๑. สรรหาบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางให้ครบทุกประเภทตามความต้องการ
๒. สร้างขวัญกำลังใจ พร้อมสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรครูให้ทัดเทียมกับโรงเรียน
รัฐบาล

๓. บริหารจัดการงบประมาณบนพื้นฐานความประหยัดและคุ้มค่า

๔. ดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ทางการ ศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

๕. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางการจัดการโดยครอบคลุมองค์ประกอบพื้นฐานที่ประกอบด้วย (๑) บุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเหนือทรัพยากรอื่นใด การบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๒) งบประมาณ อันเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารได้จัดองค์การและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ โดยดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบราชการ (๓) วัสดุอุปกรณ์ มีการจัดหา มีการแจกจ่าย และมีการบำรุงรักษาหรือการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีหรืออยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตามสมควร (๔) การจัดการ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก นั่นเอง ดังกล่าวนี้อยู่สอดคล้องกับที่ พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร จากผลการวิจัยพบว่า การให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร มีระดับประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๑ และสอดคล้องกับที่ พระไพศาล สุทฺธจิตโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก^๒

^๑พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

^๒พระไพศาล สุทฺธจิตโต, “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก.

๑. ด้านบุคลากร

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และคำนึงถึงความปลอดภัยหรืออัตราการเข้า-ออกของบุคลากร จึงมีการวางแผนกำลังคนเพื่อเป็นการเปรียบเทียบอัตราจำนวนครูและบุคลากรของโรงเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า มีจำนวนและประเภทตรงตามความต้องการ มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการงานภายใต้สถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพราะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น ทำให้มีความต้องการครูที่มีฝีมือและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงมีการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีความสามารถตรงกับความต้องการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระครูสิกขกิจธำรง (สถิตย์ สถิตถิโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูสอนพระปริยัติธรรม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก^๓

๒. ด้านงบประมาณ

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการจัดทำและพิจารณางบประมาณ และทำการรวบรวมในรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและช่วยในการบริหารงานงบประมาณได้อย่างเหมาะสม บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส บริสุทธิ์ และคุ้มค่า มีความรับผิดชอบ พร้อมสำหรับการตรวจสอบได้ตลอดเวลา ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับที่ วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง^๔

^๓พระครูสิกขกิจธำรง (สถิตย์ สถิตถิโก), “ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ก.

^๔วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘), หน้า ง.

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์

จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ นำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการเรียน การขยายตัวทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่คนจะต้องเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น แสวงหาวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังคงยึดมั่นในวิถีทางแห่งวิถิปุทธและจริยธรรมไทยเป็นสำคัญ ดังกล่าวนี สอดคล้องกับที่ พระมหาพนมกรณ์ จิตเมธี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า โดยแท้จริงแล้วผู้ปกครองทุกคนอยากให้บุตรหลานตนเองเรียนในโรงเรียนวัด เพราะประหยัดและต้องการให้บุตรหลานหลีกเลี่ยงจากปัญหาสังคม^๕

๔. ด้านการจัดการ

ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีที่ประกอบด้วยศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานร่วมกันทำงานของผู้บริการและบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังกล่าวนี สอดคล้องกับที่ เตือนใจ ศรีรัตนะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลางเขต ๑ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก^๖

^๕พระมหาพนมกรณ์ จิตเมธี, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ข.

^๖เตือนใจ ศรีรัตนะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๘), หน้า ง.

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

๑. เพศ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มุ่งจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ด้วยความเสมอภาค โดยยึดมั่นเพื่อให้เด็กและเยาวชนผู้มีฐานะทางบ้านยากจนได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้นตามภาคบังคับของรัฐบาล ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ พระมหาเตชินท์ สิทธาภิกขุ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลดงเย็น จังหวัดมุกดาหาร ไม่แตกต่างกัน^๗

๒. อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน กัน เนื่องจาก โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มุ่งจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ด้วยความเสมอภาค โดยยึดมั่นเพื่อให้เด็กและเยาวชนผู้มีฐานะทางบ้านยากจนได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้นตามภาคบังคับของรัฐบาล ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้ นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ พระไพศาล สุทธจิตโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุของบุคลากร มีผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน^๘

^๗พระมหาเตชินท์ สิทธาภิกขุ, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ก-ข.

^๘พระไพศาล สุทธจิตโต, “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ข.

๓. วุฒิกการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน กัน เนื่องจาก โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มุ่งจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ด้วยความเสมอภาค โดยยึดมั่นเพื่อให้เด็กและเยาวชนผู้มีฐานะทางบ้านยากจนได้รับการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้นตามภาคบังคับของรัฐบาล ดังนั้น วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความเห็นที่ไม่แตกต่างกันได้นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **กษณันท์ จิรบุญญิณฺญ** ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาตามระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^๙

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เนื่องจาก โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เป็นโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ มีวัดเป็นผู้รับใบอนุญาต มีคณะสงฆ์ พระภิกษุเป็นผู้บริหาร ดำเนินการและเป็นเจ้าของ จัดการเรียนการสอนเพื่อให้บริการประชาชนด้านการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนประเภทอื่น ฉะนั้น อาจจำเป็นต้องใช้เวลาในการทำงานร่วมกันในระยะเวลาหนึ่ง จึงจะเข้าใจบริบทตามเอกลักษณ์เฉพาะ และเกิดทัศนคติความเข้าใจร่วมกันในการจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมได้ ดังนั้น ประสบการณ์ในการที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันได้ นั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ **ณัฏฐว วัชรสารทรัพย์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาประสิทธิผลโครงการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดยคุณแม่ ดร.สิริ กรินชัย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคะแนนเฉลี่ยทุกด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐}

^๙กษณันท์ จิรบุญญิณฺญ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ก.

^{๑๐}ณัฏฐว วัชรสารทรัพย์, “ศึกษาประสิทธิผลโครงการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดยคุณแม่ ดร.สิริ กรินชัย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ก.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. ฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนควรสรรหาบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางให้ครบทุกประเภทตามความต้องการ

๒. ผู้บริหารของโรงเรียนควรสร้างขวัญกำลังใจพร้อมสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากรครูให้ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล

๓. ผู้บริหารของโรงเรียนนำนโยบายในการบริหารจัดการงบประมาณบนพื้นฐานความประหยัดและคุ้มค่าประกาศแก่สาธารณชน

๔. ฝ่ายบริหารงานทั่วไปควรดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

๕. ผู้บริหารของโรงเรียนควรสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางการการรู้ร่วมกันของกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

๒. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กมล ภู่งประเสริฐ และคณะ. การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๕.

กวี วงศ์พุ่ม. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต จิระสันติการ, ๒๕๔๐.

กวี หวังนิเวศน์กุล. การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๙.

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย: Basic Statistics and Research. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

จิราพร สุเมธีประสิทธิ์. การบริหารการจัดซื้อ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาวิชาการ, ๒๕๔๓.

ฉันทนา จันท์บรรจง. จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๕.

ชงค์ วงษ์จันทร์. ๗๒ ปี คนดีลพบุรี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๐.

ชัยสิทธิ์ เณรมีประเสริฐ. มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๕๔.

ณรงค์ สัจพันโรจน์. การจัดทำ อนุมัติ และการบริหารงบประมาณแผ่นดิน (ทฤษฎีและปฏิบัติ). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การบริหารงานบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ดนัย เทียนพุ่ม. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดี. เค. ปริ้นต์ติ้งเวิลด์ จำกัด, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- _____. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- ธนกร เอกเผ่าพันธุ์. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕.
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า, ๒๕๕๔.
- นิตยา นวลนิ่ม. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕.
- นิรมล กิตกุล. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- _____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรวมสาสน์ (๑๙๙๗) จำกัด, ๒๕๔๒.
- ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุขภาพการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประภาศรี สีหอำไพ. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- ประยงค์ ใจมีเชื้อ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- _____. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. การงบประมาณ. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การบริหารพัสดุและสำนักงาน. นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- _____. ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ ๑-๗. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.
- _____. องค์การและการจัดการภาครัฐ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๖.
- รุ่ง แก้วแดง. โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๕๖.
- วนิดา ลีวนานนท์ชัย. การจัดการพัสดุและการจัดซื้อพัสดุของส่วนราชการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.
- วรรณถ แสงมณี. วัฒนธรรมองค์การ: องค์การและการจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง, ๒๕๕๔.
- วิชัย ไสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพชร, ๒๕๕๖.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. การจัดและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- _____. องค์การและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๕.
- ศิวาพร มั่นชุกานนท์. การบริหารงานพัสดุ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๕๑.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๔.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน: Efficiency Development. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๖.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๕๕.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย. ครบรอบ ๒๕ ปี สมาคมผู้บริหารพัสดุแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตเอกสารและเผยแพร่ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๕๕.
- สันติ ชินานูวัติน. วิศวกรรมก่อสร้างและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๙.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๕๐.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การวางแผนงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ, ๒๕๕๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๓.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจของวัด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. การพัฒนาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๓๖.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. **คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศุภสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. **คู่มือการวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.), ๒๕๔๘.
- สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. **สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, ๒๕๔๗.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภุชญ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๔๑.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร.** ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.
- สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.
- สมนา อยู่โพธิ์. **การจัดซื้อและการบริหารพัสดุ.** กรุงเทพมหานคร: ปีกโพธิ์ เพรส, ๒๕๔๔.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ. **พื้นฐานทางการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- สุรักษ์ ศิวรักษ์ (ส.ศิวรักษ์). **ปรัชญาการศึกษาศาสตร์และศิลป์แห่งการปฏิรูปการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๕.
- องค์อร เสสเวช. **วงจการบริหารพัสดุ: หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำอัตราพัสดุ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒.
- อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ. **ทฤษฎีอาญา.** กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๔๘.
- อรุณ รักธรรม. **ทฤษฎีองค์การ: ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: สหยาบล้อกและการพิมพ์, ๒๕๔๐.
- อัญชลี ค้อคงคา และวรรณ จิเจริญ. **การคลังและงบประมาณ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนฤตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ. **การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.).** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

- กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ. “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓.
- ณัฏฐวงษ์ วัชรสารทรัพย์. “ศึกษาประสิทธิผลโครงการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดยคุณแม่ ดร.สิริ กรินชัย”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- เตือนใจ ศรีรัตน์นะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต ๑”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๘.
- ปาณิสาร์ เจษฎาอรรรพผล. “ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายการเงินผ่านช่องทางสินเชื่อภายใต้สภาพการณ์ตึงตัวของตลาดทุน”. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระครูเกษมสมุทฺตรคุณ (ทองหล่อ เขมธมฺโม). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวินัยธรสมชาย สุวิชาโน. “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวิบูลกิจสุนทร (เมธี สุนทโร). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูสิขกิจจธำรง (สถิตย์ สถิตถิโก). “ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมในอำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระปลัดมนต์ดก สุวโจ. “การบริหารจัดการวัดของพระสงฆ์ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระไพศาล สุทฺธจิตฺโต. “การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระภพ สุนทรธมโม. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู. “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาพนมกรณ์ จิตเมธี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- พระมหาวิจัก กิตติวณโณ. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของเจ้าอาวาสในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- วีไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

(๓) รายงานวิจัย:

- ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา”. **รายงานการวิจัย**. สำนักวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๗.
- สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. “การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กรุงเทพมหานคร”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

(๔) บทความ:

- ชินรัตน์ สมสืบ. “ความหมาย ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน”. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์**. นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗): ๒๘๗.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะ”. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์**. (นนทบุรี: สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗): ๒๕๕.
- พิมลจรรย์ นามรัตน์ และเสนห์ จุ้ยโต. “แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ”. ใน **องค์การและการจัดการ**. (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑): ๑๖-๑๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อุดม ชำนิ. “สำนักงานกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”. ใน **โรงเรียนพินิจประสาธน์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา**. รวบรวมและจัดพิมพ์โดยฝ่ายวิชาการโรงเรียนพินิจประสาธน์. (ปราจีนบุรี: เจตนารมณัณท์, ๒๕๕๓): ๕.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ:

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. รายงานการดำเนินงาน **โครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามพระ ราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สวณจิตรลดา พระราชวังดุสิต, ๒๕๕๖. (อัดสำเนา).

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

จังหวัดราชบุรี. **อำเภอบ้านโป่ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ratchaburi.go.th> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์. **ประวัติโรงเรียน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.smkschool.ac.th/> [๑๗ กันยายน ๒๕๖๐].

_____. **สำหรับอาจารย์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.smkschool.ac.th/> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

วิกิพีเดีย พจนานุกรมเสรี. **อำเภอบ้านโป่ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม. **มติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๕ สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มติที่ ๒๒๒/๒๕๕๕ เรื่อง การขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัด**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.Mahathera.org> [๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑].

(๗) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ธิบุฤทธิชัย. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิศ มุขยพานิชย์. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.

สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ์. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมภาษณ์ นายภูมินทร์ ปานมา. ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุญธิชัย. ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ (ปรีชา สามตฤโก). เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท (ดำเกิง เขมสิริ). คณะอำนวยการบ้านโป่ง, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม, ดร.. ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.
- สัมภาษณ์ พระมหาวิชญ์ อีสิสรานนโท. พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์, ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Benson P. George, Jayant V. Saraph & Roger G. Schoreder. "The effects of organizational quality context on quality management: An Impirical investigation". in **Management Science**. Vol. 37 No 39 (1998): 1,107-1,123.
- Don Hellriegel. **Management**. 3rd ed. Addison-Wesley: Publishing Company. Inc., 1982.
- Ernest Dale. **Management: Theory and Practictice**. New York: McGraw-Hill, 1993.
- Harold Karold and Heing Weihrich. **Management**. Singapore: Mc Graw-Hill Book Company, 1998.
- P. Robbins Stephen and M. Coulter. **Management**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall International Lnc., 2002.
- The World Bank. **What Do We Know About School-Based Management**. Washington DC: The World Bank, 2008.
- Vande j. Robert & Tesluk E. Pual. "A System Perspective on Employee Involvement and Organizational Effectiveness". **Group & Organizational Management**. Vol. 24 No 3 (1999): 296.
- William J. Reddin. **The 3D Management Style Theory: Theory Paper 2**. Canada: Social Science System, 1997.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

๑. พระครูสังฆรักษ์ทรงพรพรณ ชยทตฺโต, ผศ. ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๒. พระครูวิสุทธธานันทคุณ, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๓. พระครูวาทีวรวัฒน์, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๔. พระมหากังवाल ธีรธมฺโม, ผศ. ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

๕. พระสุรวุฒิ สิริวิฑฺฒโก, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี



บันทึกข้อความ

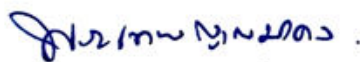
ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	โทร. ๐๘๑-๐๑๔-๓๔๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๓๖	วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนาพันธบัตร	

เรียน พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทนต์, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสำเนาพันธบัตร ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(พระเทพญาณมงคล, รศ.(พิเศษ))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้ว



(พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทนต์, ผศ.ดร.)

๑๐ / ๓.๑. / ๖๑

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๔๕๐๒-๓๔๔๔



บันทึกข้อความ

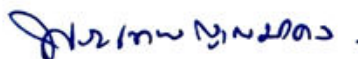
ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	โทร. ๐๘๑-๐๑๔-๓๕๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๓๖	วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์	

เรียน พระครูวิสุทธิธรรมาภิชา, ดร.

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตรวจแก้ไขแล้ว



(พระครูวิสุทธิธรรมาภิชา, ดร.)

๒๓ พ.ค. ๖๑

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๕๕๐๒-๑๔๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	โทร. ๐๘๑-๐๑๔-๓๕๕๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๓๖	วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์	

เรียน พระครูวาทิรวรวัฒน์, ดร.

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

พระครูวาทิรวรวัฒน์

(พระครูวาทิรวรวัฒน์, ดร.)

๒๕ ต.ค. ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๕๕๐๒-๑๔๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	โทร. ๐๘๑-๐๑๔-๓๕๕๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๓๖	วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์	

เรียน พระมหากังवाल อธิธมโม, ดร.

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.อ. น. น. น.
อ. น. น. น. น.
น. น. น. น. น.

(พระเทพญาณมงคล, รศ.(พิเศษ))

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๕๕๐๒-๑๕๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน	วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี	โทร. ๐๘๑-๐๑๔-๓๙๔๖
ที่	ศธ.๖๑๖๑/ว.๓๖	วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑
เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์	

เรียน พระสุรภูมิ สิริพิพัฒน์โก, ดร.

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ตรวจแล้ว
พระสุรภูมิ สิริพิพัฒน์โก, ดร.
๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑


(พระเทพญาณมงคล,รศ.(พิเศษ))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑. นางเกสณี เก่งทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโชติทายการามสงเคราะห์ |
| ๒. นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

- | | |
|---|--|
| ๑. พระครูศรีธรรมนาท
(ดำเกิง เขมสิริ) | เจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง |
| ๒. พระครูประสิทธิ์สุตกิจ
(ปรีชา สามตฤโก) | เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง |
| ๓. พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม, ดร. | ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๔. พระมหาวิษณุ อีสิสรานนโท | พระสอนศีลธรรมโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๕. นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๖. นางลัดดาวัลย์ บุญสม | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร
โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๗. นางสาวเนตรนภิส มุขยพานิชย์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ
โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๘. นายคมสันต์ สิงห์รักษ์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน
โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๙. นายภูมินทร์ ปานมา | ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร
โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |
| ๑๐. นายเอกชัย ธิบุตธิชัย | ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร
โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ |



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๔ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร นางเกศณี เก่งทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดโชติทายการามสงเคราะห์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจาก นักเรียนในโรงเรียน จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินแจกแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ย นจณ เภาะน
๗/๑๒
(นางเกศณี เก่งทอง)
ผ.ค. โรงเรียนอนุบาลวัดโชติทายการาม ๑
๑๙ พ.ย. ๖๑

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๔๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพะพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่นักเรียนเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องแจกแบบสอบถามแก่นักเรียนในโรงเรียน เพื่อเก็บ
ข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ฉันได้ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
ของพระครูสุธีปริยัติวิธาน

(นางพัชราภรณ์ ธิบุตธิชัย)

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ต่อ ๐๘-๔๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพ่งพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน พระครูสุธีธรรมนารถ เจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณนิษฐานที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี" เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีเจตนาจำเป็นต้องเก็บจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระ
คุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ศิษย์/ภิกษุ/ภิกษุณี/นาค/นาคี/นาคีนี
ของพระครูสุธีธรรมนารถ
พระครูสุธีธรรมนารถ
วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม
๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๕๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน พระครูประสิทธิ์สุตกิจ เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโป ภัสสประจักษ์นิวาส ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
 พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้สืบได้ดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

[illegible]

เรียนมาด้วยความเคารพ

พระปิฎกโกศล
(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตาทโก
โทรศัพท์ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพ่งพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม,ดร. ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระ
คุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ยื่นให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
ของ พระครูสุธีปริยัติวิธาน
พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม

เรียนมาด้วยความเคารพ

พระปิฎกโกศล
(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ต่อ ๐๘-๔๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพะพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เรียน พระมหาวิชัย อัสสรานนโท พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตมาโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บจากพระคุณท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากพระคุณท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระ
คุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขินดีให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
ของพระครูสุธีปริยัติวิธาน

(พระมหาวิชัย อัสสรานนโท)

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตมาโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดิศรธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแม่แพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๖๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นางพัชรภรณ์ ธิบุตธิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง "สามัคคีคุณูปถัมภ์"
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตมาภิไธย ตรีปิฎกธรรมาธิบดี ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ชนิดในลักษณะเพื่อเก็บข้อมูลการวัด
รอบทางคู่สี่ล้อติดบ้าน
W. 100
หมักการกรรณ สี่/กวดับ

เจริญพร

 (พระปิฎกโกศล, ดร.)
 รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ ๐๘-๔๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพะพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นางลัดดาวัลย์ บุญสม รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในโอกาสที่ข้าพเจ้า/รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง
ขอพระกรุณาช่วยพิจารณา
ลัดดาวัลย์ บุญสม
นางลัดดาวัลย์ บุญสม

เจริญพร
พระปิฎกโกศล, ดร.
รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพะพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นางสาวเนตรนภิก ขุขยพณิษฐ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ขอฝากให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลด้วย
ของพระครูสุธีปริยัติวิธาน
พระครูสุธีปริยัติวิธาน
(นางสาวเนตรนภิก ขุขยพณิษฐ์)

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก

โทรศัพท์ต่อ ๐๘-๕๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพะพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นายคมสันต์ สิงห์รักษ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉันได้ให้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว
ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์
พระครูสุธีปริยัติวิธาน

เจริญพร

(พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นายภูมินทร์ ปานมา ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย.
ขอพระครูสุธีปริยัติวิธาน
(พระครูสุธีปริยัติวิธาน)

เจริญพร
พระปิฎกโกศล
(พระปิฎกโกศล, ดร.)
รักษาราชการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔



ที่ ศธ. ๖๑๖๑/ว.๓๖

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม
เลขที่ ๑๐๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลแพงพวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
๗๐๑๓๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย
เจริญพร นายเอกชัย ธิบุฤทธิชัย ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์”
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๓๐๒๐๕๐๐๖ นิสิต
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป แก่หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมมติให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล
พระครูสุธีปริยัติวิธาน
(melokhe ธิบุฤทธิชัย)

เจริญพร
พระปิฎกโกศล, ดร.)

รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ผู้ประสานงาน : พระครูสุธีปริยัติวิธาน ฉายา อาตบโก
โทรศัพท์ต่อ ๐๘-๙๕๐๒-๑๔๔๔

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา:
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

๒. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะนำผลมาใช้ในการวิจัย เท่านั้น

๔. การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

ขออนุโมทนาในความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตาปโก)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

ตอนที่ ๑: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ น้อยกว่า ๓๐ ปี

☐ ๓๐-๔๐ ปี

☐ ๔๑-๕๐ ปี

☐ มากกว่า ๕๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า ๕ ปี

☐ ๕-๑๐ ปี

☐ ๑๑-๑๕ ปี

☐ ๑๖-๒๐ ปี

☐ มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ว่าอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านบุคลากร					
๑	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการคัดสรรบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการศึกษา					
๒	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความประพฤติเรียบร้อย ร้อยดีงาม					
๓	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้					
๔	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน					
๕	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีความซื่อสัตย์ และเสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
๖	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่เสียสละในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๗	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีบุคลากร และครูผู้สอนที่มีศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย					
๘	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ ส่งเสริมให้บุคลากร และครูผู้สอนได้รับการอบรม พัฒนาศักยภาพการทำงาน					
	๒. ด้านงบประมาณ					
๑	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ บริหารงบประมาณโดยเคร่งครัดตามระเบียบ					
๒	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการบริหาร จัดการ					
๓	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีแหล่ง งบประมาณสนับสนุนจากองค์กรคณะสงฆ์					
๔	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีแหล่ง งบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก					
๕	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส					
๖	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ บริหารงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง					
๗	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ บริหารงบประมาณใช้หลักความประหยัดและ ความพอเพียง					
๘	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ บริหารงบประมาณด้วยความรับผิดชอบ					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์					
๑	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีวัสดุ อุปกรณ์/สื่อการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ					
๒	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน					
๓	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ จัดเก็บและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการ สอนและสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน อยู่เสมอ					
๔	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ช่วย สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้เป็นอย่างดี					
๕	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อการสอนที่ ทันสมัยต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑					
๖	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีอาคาร สถานที่ที่สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย					
๗	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีอาคาร สถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย					
๘	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีอาคาร สถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้าน โป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัด ราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
	๔. ด้านการจัดการ					
๑	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณธรรมและปัญญาของผู้เรียนตาม รูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
๒	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีวิสัยทัศน์ หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ ที่ชัดเจน					
๓	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา หรือคณะ กรรมการดำเนินงาน					
๔	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
๕	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการ ดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส					
๖	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนด ไว้					
๗	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีการข้อมูล จากการประเมินผลการดำเนินงานมาใช้ในการ วางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงในวงรอบถัดไป					
๘	โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ มีโครงสร้าง การบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษา แบบบูรณาการและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วม					

ตอนที่ ๓: ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

๑. ด้านบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ด้านงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔. ด้านการจัดการ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง

ประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา:
กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ข้อคำถาม

๑. จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อประสิทธิผลในการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลากร
๒. จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อประสิทธิผลในการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านงบประมาณ
๓. จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อประสิทธิผลในการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านวัสดุอุปกรณ์
๔. จากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อประสิทธิผลในการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดการ

ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ

พระครูสุธีปริยัติวิธาน (สุภาพ อาตาทโป)

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

(ผู้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ง
ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์



สัมภาษณ์ พระครูศรีธรรมนาท เจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง
๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระครูประสิทธิ์สุตกิจ เจ้าคณะตำบลบ้านโป่ง
๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมโม, ดร..
ผู้จัดการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระมหาวิฑู อธิสรานนโท
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นางพัชรารณ ริปูทธิชัย
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ บุญสม
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไปและบุคลากร โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นางสาวเนตรนภิศ มุขยพาณิชย์
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๗ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายคมสันต์ สิงห์รักษ์
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายภูมินทร์ ปานมา
ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๗ ธันวาคม ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ นายเอกชัย ธิบุญธิชัย
ที่ปรึกษาฝ่ายบริหารโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC และผลการวิเคราะห์ค่า Alpha

๑. ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการ โรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคี คุญูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๑. ด้านบุคลากร								
๑	มีการคัดสรรบุคลากรและครู ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารและการจัด การศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มี ความประพฤติเรียบร้อยดีงาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีบุคลากร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นกัลยาณ มิตรต่อผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มี ความซื่อสัตย์ และเสีย สละใน การทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่ เสียสละในการทำงานเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีบุคลากรและครูผู้สอนที่มี ศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการส่งเสริมให้บุคลากรและ ครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนา ศักยภาพการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการ โรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคี คุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๒. ด้านงบประมาณ								
๑	มีการบริหารงบประมาณโดย เคร่งครัดตามระเบียบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีการจัดสรรงบประมาณที่ เพียงพอในการบริหารจัดการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีแหล่งงบประมาณสนับสนุน จากองค์กรคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีแหล่งงบประมาณสนับสนุน จากแหล่งทุนภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการบริหารงบประมาณด้วย ความโปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการบริหารงบประมาณโดย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการบริหารงบประมาณใช้หลัก ความประหยัดและความ พอเพียง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีการบริหารงบประมาณด้วย ความรับผิดชอบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการ โรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคี คุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์								
๑	มีวัสดุอุปกรณ์/สื่อการสอนที่ เพียงพอต่อความต้องการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนที่เหมาะสมและ สะดวกต่อการใช้งาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการจัดเก็บและดูแลรักษา วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนที่ช่วยสร้าง เสริมประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนที่ทันสมัยต่อ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีอาคารสถานที่ที่สะอาดและ เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสมและ ปลอดภัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการ โรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคี คุณูปถัมภ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	ค่าคะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					รวม	ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕			
	๔. ด้านการจัดการ								
๑	มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณธรรม และปัญญาของผู้เรียนตาม รูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณา การ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	มีวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ที่ ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ ปรึกษา หรือคณะ กรรมการ ดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ หรือปรัชญา พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนที่ได้กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	มีการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (บ้าน วัด โรงเรียน) ด้วยความโปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	มีการกำกับ ติดตาม การ ดำเนินงานงานตามแผนที่ได้ กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	มีการข้อมูลจากการประเมินผล การดำเนินงานมาใช้ในการ วางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงใน วงรอบถัดไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	มีโครงสร้างการบริหารงานที่ สอดคล้องกับการจัดการศึกษา แบบบูรณาการและเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๒. ผลการวิเคราะห์ค่า Alpha

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	110.1000	287.6103	.8001	.9652
A2	109.9667	294.4471	.5677	.9666
A3	110.1000	294.9897	.5968	.9664
A4	110.0667	287.4437	.7696	.9653
A5	110.0000	293.3103	.6881	.9659
A6	110.2000	292.1655	.7599	.9655
A7	110.0667	286.2023	.7419	.9655
A8	110.2000	289.2000	.7344	.9656
B1	110.2333	290.3920	.7320	.9656
B2	110.2333	290.3230	.6580	.9661
B3	110.0000	288.7586	.7349	.9656
B4	110.2333	292.0471	.6298	.9662
B5	110.2667	297.3057	.5863	.9664
B6	110.3667	297.4816	.6668	.9662
B7	110.2000	289.4069	.7267	.9656
B8	110.1000	287.6103	.8001	.9652
C1	110.1333	289.0851	.7855	.9653
C2	110.2333	291.4264	.6192	.9663
C3	110.2000	293.4759	.5769	.9666
C4	109.9333	287.5816	.7976	.9652
C5	110.1000	296.7828	.4891	.9670
C6	110.0667	289.4437	.6978	.9658
C7	110.2000	296.5103	.6201	.9663
C8	110.2333	289.6333	.6823	.9659
D1	110.0333	291.1368	.7207	.9657
D2	110.0667	294.6161	.6662	.9660
D3	110.2000	294.3724	.6158	.9663
D4	110.2667	293.2368	.5878	.9665
D5	110.1000	293.3345	.6652	.9660
D6	110.3000	294.5621	.7222	.9658
D7	110.1333	287.8437	.6818	.9660
D8	110.1667	288.5575	.7204	.9657

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9669

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระครูสุธีปริยัติวิธาน
(สุภาพ อาตาปโก)
- เกิด : วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๘๕
- สถานที่เกิด : จังหวัดกาญจนบุรี
- การศึกษา : เปรียญธรรม ๖ ประโยค
: นักรธรรมชั้นเอก
: หลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗
- พุทธศาสตรบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑
- ตำแหน่ง/หน้าที่ : รองเจ้าคณะอำเภอบ้านโป่ง
: เจ้าอาวาสวัดบ้านโป่ง
: ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวัดบ้านโป่งสามัคคีคุณูปถัมภ์
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดบ้านโป่ง
เลขที่ ๑ ถนนวิจิตรธรรมรส หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี ๗๐๑๑๐