

รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

Vtg 124335

พระมหาสมพงษ์ เกษานุช



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา
ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผู้วิจัย : พระมหาสมพงษ์ เกษานุช

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

ชื่อเรื่อง	: รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8
ผู้วิจัย	: พระมหาสมพงษ์ เกษานุช
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
ปีการศึกษา	: 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 2) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี และ 3) สร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8 จำนวน 580 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics Analysis) ประกอบด้วย ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 รูป/คน เก็บข้อมูลโดยสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เป็นการยืนยันรูปแบบจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) จำนวน 20 รูป/คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 3 รอบ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของ
 สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ทั้ง 8 ด้าน
 ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดองค์กร ด้าน
 อาคารสถานที่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านงบประมาณ 2) ปัจจัยเชิง
 สาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต
 ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า อิทธิพลโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 5 ปัจจัย คือ
 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (0.591) 2) ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (0.527) 3) ปัจจัย
 ศักยภาพของครูผู้สอน (0.332) 4) ปัจจัยการบริหารจัดการ (0.293) และ 5) ปัจจัยแรงขับภายในและ
 แรงจูงใจของผู้เรียน (0.112) และ 3) รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนก
 บาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ประกอบด้วยการพัฒนาจำนวน 5 ด้าน 17
 ประเด็น และ 94 แนวทางพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ประเด็น 15
 แนวทางพัฒนา 2) การพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ประเด็น 20 แนวทาง
 พัฒนา 3) การพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 26 แนวทางพัฒนา 4) การพัฒนา
 ศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ประเด็น 14 แนวทางพัฒนา และ 5) การพัฒนาแรงขับภายในและ
 แรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 19 แนวทางพัฒนา และผู้เชี่ยวชาญที่ยืนยันรูปแบบทั้ง 20
 รูป/คน เห็นด้วยกับรูปแบบพัฒนาในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 99.20) และมีความเห็นสอดคล้องกันทุกแนว
 ทางการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mode) เท่ากับ 5.00 และมีค่า
 พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ระหว่าง 0.00 – 0.75

คำสำคัญ : รูปแบบพัฒนา, จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม, การศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลี

Title : The Development Model of Management of Thai Monastic Educational Administration of Dhamma and Pali Studies in the Ecclesiastical Education Centers under Sangha Administration Area 8

Author : Phra. Sompong Kesanuch

Degree : Doctor of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Associate Professor Dr. Pakdee Phosing
Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas

Year : 2018

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the monastic educational administration related to Dhamma and Pali studies of the buddhist ecclesiastical education institutes in the monastic governing area 8. 2) to study the causal factors which affects the monastic educational administration of Dhamma and Pali studies. 3) to create the developing model of the monastic educational administration of Dhamma and Pali studies and subsequently verify it. The research was divided into three phases; at the first phase, all the conditions and causal factors affecting the process of the monastic educational administration of Dhamma and Pali studies were thoroughly studied by quantitative methodological process, in which representative sample of the research were 580 ecclesiastical education centers under Sangha administration area 8. The research instrument was questionnaire with five rating scales. The statistics used for analyzing data were conducted by descriptive statistics which consisted of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Besides, inference statistics, which comprises skewness, kurtosis, Pearson correlation, confirmatory factor analysis and structural equation modeling: SEM, was utilized for computation of effecting paths of variables. At the second phase, the procedure of the research was undertaken for creating the development model on educational administration of Dhamma and Pali studies. In the case, methodological form was qualitative one, taking as the purposed sample 12 experts, collecting data by means of the focus group discussion. In the third phase, having been created on the basis of empirical data, the developing model of the monastic educational administration of the Dhamma and Pali studies, was verified with critical incident techniques, by which the questionnaires was sent to the 20 professional connoisseur in a three - time loop. The statistics used for analyzing data were percentage, median, mode, and interquartile range.

The results were as follows: 1) The monastic educational administration of the Dhamma and Pali studies in the Buddhist monastic governing area 8, as a whole, has been found at the high mean level ($\bar{X} = 3.63$) in the following domains: the curriculum, the community connection, the learning and instruction process, the organization management, the places and buildings, the educational measurement and evaluation, the learning and teaching technology and the educational budget. 2) The causal factors affecting the monastic educational administration of the Dhamma and Pali studies in the monastic governing area 8, in terms of influence coefficients, were statistically significant at 0.01. As far as individual factors are concerned, the factors are statistically significant in the respective way: leadership of an administrator (0.591), external support (0.527), an instructor's competencies (0.332), management (0.293) and motives and motivations of students (0.112). And 3) the developing model of the monastic educational administration of the Dhamma and Pali studies in the monastic governing area 8, consists of the 5 components, which were comprised of 17 details, covering 94 main points for the development strategy. (1) The development of leadership of the administrator consists of three componential elements made up of 15 issues. (2) The development of the external support consists of three componential elements made up of 20 issues. (3) The development of internal management consists of 4 componential elements made up of 26 issues. (4) The development of instructor's competencies consists of three componential elements made up of 14 issues. (5) The development of motives and motivation of students consists of three componential elements made up of 15 issues. The componential elements of the developing model of the monastic educational administration of the Dhamma and Pali studies in the monastic governing area 8 have been most highly agreed by 20 experts in statistical value of 99.20 and with their consistent opinion on all the development policies by median value at 5.00 and mode at 5.00 as well as interquartile Range 0.00 – 0.75.

Keywords : Developing model, Monastic educational administration, Dhamma and Pali Studies

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินการ จัดทำวิจัย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สัณญา เคนาภูมิ อาจารย์ผู้เป็นแบบอย่างในการศึกษาที่คอยให้ คำแนะนำให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการเรียนรู้และเรื่องส่วนตัว ตลอดทั้งคณะอาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาท สรรพวิชา ในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าสำนักศาสนศึกษา ครูสอนพระปริยัติธรรม นักเรียน ส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการจัดทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณหลวงพ่อ ดร.พระเทพกิตติมุนี (ประทัย วิชระญาณ) ที่ปรึกษา เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย และเจ้าอาวาสวัดศรีสะเกษ ผู้เป็นเหมือนดังพ่อที่ได้ความเมตตาให้ ทุนการศึกษา คอยฝึกฝน อบรม กระตุ้น เคี่ยวเข็ญ ให้แรงบันดาลใจแก่ผู้วิจัยด้วยปรัชญา “พัฒนาชีวิต ด้วยการศึกษ”

ขอบคุณบิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด ตลอดทั้งคุณพ่อประหยัด หนันแดง พร้อมครอบครัว ที่คอยให้การ สนับสนุนสนับสนุน เป็นกำลังใจและรับส่งตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น รพ.ด. 6 ทุกท่าน ที่ให้ความเป็นกัลยาณมิตรดูแลเอาใจใส่ เป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดระยะเวลาในการศึกษา เป็นอย่างดี

สุดท้าย คุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอน้อมถวายบูชาคุณแต่พระรัตนตรัยซึ่งได้ พลิกผันชีวิตใหม่ให้แก่ผู้วิจัย จากท้องนาแปรผันมาสู่การได้รับโอกาสทางการศึกษา ด้วยสำนึก “สัมฤทธิ์นี้ ด้วยคุณพระพุทธานุชา”

พระมหาสมพงษ์ เกษานุช

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	13
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	15
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนา	15
2.2 บริบทของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ ภาค 8.....	39
2.4 ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี.....	161
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	169
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	177
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	179
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	180
ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	189

หัวเรื่อง	หน้า
ระยะเวลาที่ 3 เพื่อยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	191
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	197
ระยะเวลาที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนัก ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	197
ระยะเวลาที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	272
ระยะเวลาที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	288
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	337
5.1 สรุปผลการวิจัย	337
5.2 อภิปรายผล	343
5.3 ข้อเสนอแนะ	367
บรรณานุกรม	371
ภาคผนวก.....	395
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	397
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความสอดคล้องค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ	423
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	433
ภาคผนวก ง รายงานผู้เชี่ยวชาญ	441
ภาคผนวก จ หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญและขออนุญาตเก็บข้อมูล	445
ภาคผนวก ฉ ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	459
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	467
ประวัติผู้วิจัย	468

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนสำนักศาสนศึกษาแยกตามจังหวัด 181
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายจังหวัด 182
3.3	จำนวนสำนักศาสนศึกษาแยกตามจังหวัด 181
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสามัญ ของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8..... 201
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ทางด้านภาษาบาลีของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 202
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ทางด้านนันทกรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8..... 203
4.4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ทางการปกครองคณะสงฆ์ของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 203
4.5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรูปแบบ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 204
4.6	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนนักเรียน ที่เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมในแต่ละปีการศึกษา ของสำนักศาสนศึกษา ที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8..... 205
4.7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 206
4.8	ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน..... 207

ตารางที่	หน้า
4.9 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านหลักสูตร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	208
4.10 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	209
4.11 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านสื่อการเรียน การสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	210
4.12 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	211
4.13 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดองค์กร โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	212
4.14 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	213
4.15 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านงบประมาณ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	215
4.16 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านอาคารสถานที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	216
4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ของตัวแปรแฝง โดยรวมและรายด้าน	220

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เป็นตัวแปรสังเกตที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและรายด้าน	221
4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	223
4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	224
4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	225
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	226
4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	227
4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ	227
4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	229
4.25 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	230

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	231
4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	232
4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	234
4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ	235
4.30 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพการวัดประเมินผลในชั้นเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	236
4.31 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านเจตคติต่อการเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	237
4.32 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	238
4.33 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	239
4.34 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ	240

ตารางที่	หน้า
4.30 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	241
4.35 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	241
4.36 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	242
4.37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	244
4.38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) กับตัวแปรสังเกตได้.....	246
4.39 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	247
4.40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) กับตัวแปรสังเกตได้	248
4.41 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	250
4.42 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ (MAF) กับตัวแปรสังเกตได้.....	250
4.43 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	252
4.44 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) กับตัวแปรสังเกตได้	252
4.45 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	254
4.46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับเคลื่อนและ แรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) กับตัวแปรสังเกตได้.....	255
4.47 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	256
4.48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการ จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี (SEDF) กับตัวแปรสังเกตได้	257
4.49 ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย.....	259

ตารางที่	หน้า
4.50	ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนัก ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 260
4.51	ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนาศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 264
4.52	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตามในโมเดลที่ปรับปรุงใหม่ 269
4.53	ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 1 289
4.54	ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุน จากภายนอกรอบที่ 1 291
4.55	ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน รอบที่ 1 293
4.56	ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รอบที่ 1 297
4.57	ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจ ของผู้เรียน รอบที่ 1 299
4.58	ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 2 305
4.59	การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยัน แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก รอบที่ 2 307
4.60	ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนว ทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน รอบที่ 2 310
4.61	ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนว ทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รอบที่ 2 314

ตารางที่	หน้า
4.62 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน รอบที่ 2.....	316
4.63 การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 3	320
4.64 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก รอบที่ 3.....	322
4.65 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน รอบที่ 3.....	324
4.66 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รอบที่ 3	327
4.67 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจ ของผู้เรียนรอบที่ 3.....	329
ข.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	424
ข.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	428
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	435
ค.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	436

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	โครงสร้างพระปริยัติธรรม แผนกธรรม..... 21
2.2	แผนภูมิการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ขนาดเล็ก..... 28
2.3	แผนภูมิการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่..... 28
2.4	แผนภาพโครงสร้างพระปริยัติธรรม แผนกบาลี..... 37
2.5	มาตรฐานวิชาชีพครู..... 100
2.6	วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ..... 145
2.7	พฤติกรรมบุคคลที่ต้องการอันเกิดจากการเรียนรู้..... 158
2.8	กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1..... 177
2.9	ความสอดคล้องของแบบผู้นำกับบุคลิกภาวะของผู้ตาม
3.1	กระบวนการดำเนินการวิจัย 196
4.1	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับตัวแปรสังเกตได้..... 257
4.2	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก กับตัวแปรสังเกตได้..... 259
4.3	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการกับตัวแปรสังเกตได้ 261
4.4	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอนกับตัวแปรสังเกตได้..... 264
4.5	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน กับตัวแปรสังเกตได้..... 266
4.6	องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีกับตัวแปรสังเกตได้ 268
4.7	การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล 262
4.8	แสดงโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล 266

ภาพที่	หน้า
4.9 แสดงโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี.....	267
4.10 แสดงรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการสนทนากลุ่ม.....	274
4.11 รูปแบบพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกที่ได้จากการสนทนากลุ่ม.....	277
4.12 รูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการภายในที่ได้จากการสนทนากลุ่ม.....	280
4.13 รูปแบบพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนที่ได้จากการสนทนากลุ่ม.....	282
4.14 รูปแบบพัฒนาแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียนที่ได้จากการสนทนากลุ่ม.....	895
4.15 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้จากการ.....	286
4.16 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8.....	335
ฉ.1 ประธานในพิธีนำสวดมนต์ไหว้พระรัตนตรัย.....	459
ฉ.2 ประธานในพิธีกล่าวเปิดการสนทนากลุ่ม.....	459
ฉ.3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1.....	460
ฉ.4 ผู้วิจัยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม.....	460
ฉ.5 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 1.....	461
ฉ.6 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 2.....	461
ฉ.7 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 3.....	462
ฉ.8 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 4.....	462
ฉ.9 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 5.....	463
ฉ.10 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 6.....	463
ฉ.11 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 7.....	464
ฉ.12 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 8.....	464

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นการสร้างและเพิ่มพูนความรู้ และความคิดของบุคคลเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของคนในสังคม สังคมจะพัฒนาได้มากเมื่อสมาชิกในสังคมมีความสามารถมาก สังคมจึงต้องส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ของสมาชิก การศึกษาหาความรู้ส่วนหนึ่งเป็นการกระทำโดยเสรีตามความสนใจใคร่รู้ของตัวบุคคลเอง และอีกส่วนหนึ่งเป็นการกำหนดให้โดยผู้ใหญ่สำหรับเยาวชนหรือโดยรัฐสำหรับประชาชน การศึกษาส่วนแรกเป็นการจัดให้และแสวงหาโดยเสรีทั้งทางฝ่ายผู้ให้และผู้รับ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้โดยตรง หรือโดยอ้อมก็ตามย่อมมีการควบคุมประเภทและมาตรฐานของความรู้ที่ให้ด้วยหลักสูตรเนื้อหาซึ่งทางราชการกำหนดและบังคับให้ต้องรับการศึกษาเช่นนี้อย่างน้อยในระดับหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 2)

การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ก็เช่นเดียวกัน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาของพระสงฆ์เป็นการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม เน้นไปที่การศึกษาภาษาบาลี หรือภาษาบาลี ซึ่งเป็นภาษาหลักในการจารึกลงในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เช่น พระไตรปิฎก รวมทั้ง อรรถกถา และฎีกา ตลอดทั้งการศึกษาพระปริยัติธรรม และการศึกษาอื่น ๆ อันสมควรแก่สมณะ (การคณะสงฆ์ภาค 8, 2560, น. 5) การจัดการศึกษาของพระสงฆ์เรียกว่า การศาสนศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อธำรงรักษาเนื้อหาสาระหรือแก่นสารพระพุทธศาสนาไว้ ได้แก่ การเรียนนิกกรรมและบาลี หลักสูตรที่ใช้เรียนมีเนื้อหาที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยนำเอาพระไตรปิฎกและหลักธรรมต่าง ๆ มาย่อแล้วเรียน เพื่อรักษาพระพุทธศาสนาเรียกกันว่า เรียนพระพุทธพจน์ ซึ่งเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนาดำรงคงอยู่ และสืบทอดมาได้ทุกวันนี้โดยไม่สูญหายหรือผิดเพี้ยนไป และมีการสืบทอดพัฒนาตลอดมา ก็เพราะได้อาศัยการศึกษาเล่าเรียนแบบนี้ ผู้ที่มีบทบาทในการเรียนรู้ภาษาบาลีและเผยแผ่หลักคำสอนในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาได้มากที่สุดคือพุทธบริษัททั้ง 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา โดยเฉพาะภิกษุหรือพระสงฆ์ เป็นผู้ทำหน้าที่เผยแผ่ พระพุทธศาสนาเป็นส่วนใหญ่ (พระมหาพนมนคร มีราคา, 2549)

การศึกษาของคณะสงฆ์ประกอบด้วยการศึกษาสามขั้นตอน คือ ชั้นปริยัติ ชั้นปฏิบัติและชั้นปฏิเวธ การศึกษาชั้นปริยัติเป็นการศึกษาทางทฤษฎี เพื่อศึกษาพระธรรมวินัยให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพระพุทธวจนะและพระธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการศึกษาของสงฆ์ในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติ

คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และกฎระเบียบคำสั่งและข้อบังคับของกรรมการมหาเถรสมาคม คณะสงฆ์ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมการศาสนา โดยมีกรรมการมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดของคณะสงฆ์สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ คณะกรรมการการศึกษาของคณะสงฆ์ แม่กองบาลีสนามหลวง แม่กองธรรมสนามหลวง เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารตามลำดับ ในปัจจุบันการศึกษาปริยัติที่คณะสงฆ์จัดให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษามีอยู่ 4 ประเภท คือ 1) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม 2) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 3) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 4) การศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย (พระมหากาจารย์วิชัย วิจิตตสนโต, 2549, น. 2)

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมนั้นทำให้เกิดผลดีในด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาหลายประการ เช่น ทำให้พระสงฆ์สามเณรมีความอุตสาหะในการศึกษาเล่าเรียนมากขึ้น เพื่อมิให้มีความรู้ด้อยกว่าประชาชนที่เข้ามาศึกษาธรรมวินัย และทำให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการเผยแผ่ศาสนา (ประมุข สารพันธ์และอินดา ศิริวรรณ, 2550, น. 2) การเล่าเรียนศึกษาพระปริยัติธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐให้ความสำคัญมาตลอดตั้งแต่ สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ตรัสไว้ใน อธิบายเรื่องการสอบพระปริยัติธรรม ว่า “การสอบพระปริยัติธรรมของพระภิกษุสามเณร นับเป็นราชการแผ่นดินอย่างหนึ่ง ด้วยอยู่ในพระราชกิจของพระเจ้าแผ่นดินผู้เป็นพุทธศาสนูปถัมภก” (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559) การศึกษาพระปริยัติธรรมถือเป็นหน้าที่ของพระภิกษุและสามเณรที่จะต้องศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้า เพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรมตนเองให้เป็นไปตามคำสอนนั้น (พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบูลย์ ธมมชโย, 2548, น. 9) โดยที่จุดมุ่งหมายของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเพื่อปลูกฝังให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทที่มีความรอบรู้ในหลักธรรม คำสั่งสอนของพระสัมมา สัมพุทธเจ้าและสามารถนำความรู้นั้นไปอบรมสั่งสอนประชาชนให้ประพฤติปฏิบัติตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งจะยังผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในสังคมเกิดความมั่นคงแห่งพระศาสนาและประเทศชาติโดยส่วนรวมต่อไป

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและแผนกบาลีของคณะสงฆ์ ยังมีปัญหาในประเด็นด้านการบริหารจัดการอยู่เป็นอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้น สำนักเรียน สำนักศาสนศึกษา และคณะจังหวัดเป็นผู้สอนในความรับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ โดยแม่กองธรรมและแม่กองบาลีสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดหลักสูตรและการจัดสอบโดยข้อสอบกลาง เรียกว่า “การสอบธรรมสนามหลวง และการสอบบาลีสนามหลวง” โดยคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ไม่ได้เข้ามาควบคุมดูแล และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วย

การบริหารสำนักเรียนที่ชัดเจน การจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของสำนักเรียนเป็นสำคัญ วัดที่เปิดเป็นสำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษาต่างมีการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ สภาพการจัดการศึกษาโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียนเป็นสำคัญ (กรมการศาสนา, 2541, น. 15) ปัญหาในการจัดการศึกษาปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีมีประเด็นปัญหาอื่น ๆ อีกหลายประการ ดังที่พบได้จากข้อสรุปปัญหาและอุปสรรคทางด้านการศาสนศึกษา จากการประชุมสัมมนา เจ้าคณะภาคทั่วประเทศ ว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่ทุกภาคประสบปัญหาที่สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 5 ประเด็น คือ 1) จำนวนนักเรียนที่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากผู้บวชเรียนน้อยลง พระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่มุ่งศึกษาทางโลกหรือสายสามัญ ครูและนักเรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเพราะไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางโลกได้หลังลาสิกขา 2) การจัดการศึกษาไม่เป็นระบบ โดยมองว่าหลังสูตรการเรียนการสอนและวิธีการวัดประเมินผลทางการศึกษาไม่เหมาะสมกับยุคสมัย 3) ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจ เพราะผลประโยชน์ตอบแทนน้อย และขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ และ 5) งบประมาณในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการ (กรมการศาสนา, 2539, น. 9) สภาพปัญหาดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นไปตามศักยภาพความสามารถของเจ้าสำนักศาสนศึกษาตามหน้าที่เท่านั้น โดยได้รับความอุปถัมภ์จากชาวบ้านทั่วไป การสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงทุกสำนักเรียน จึงเป็นเหตุให้พระสงฆ์สามเณรศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีกันตามมีตามเกิด โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคหากอยู่ตามชนบทพระภิกษุสามเณรมักจะไม่ได้รับการศึกษาเท่าที่ควร ผู้สนใจศึกษาต้องเดินทางไปพักอาศัยตามวัดต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาในตัวอำเภอหรือในตัวเมือง ซึ่งได้รับความลำบากทั้งเรื่องที่พักและการศึกษาเล่าเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, น. 71) การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมนั้น อยู่ในลักษณะทรงตัวกับทรุดตัว เพราะภาวะต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา เจ้าอาวาสและเจ้าคณะเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง โดยอาศัยกำลังศรัทธาจากประชาชน หากเจ้าอาวาสมีความสามารถ มีบารมีก็สามารถจัดการศึกษาให้เจริญเติบโตได้ แต่ถ้าผู้บริหารหรือเจ้าอาวาสไม่มีความสามารถไม่มีบารมี คุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษานั้นก็จะลดน้อยลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, น. 8)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสนใจในการศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมและพบผลการศึกษาที่น่าสนใจ ดังที่ พระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุบไซย) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีกรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ 1) ปัญหาอุปสรรคด้านหลักสูตร คือ เนื้อหาของหลักสูตรมีมากเกินไป ขาดการแก้ไขปรับปรุง และไม่เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน

2) ปัญหาอุปสรรคด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดครูเข้าสอนยังไม่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ขาดแผนการเรียนการสอนที่ชัดเจน และการสอนขาดความยืดหยุ่น 3) ปัญหาอุปสรรคด้านสื่อการเรียนการสอน คือ สื่อที่ทันสมัยไม่เพียงพอ สิ่งที่มีอยู่ขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน 4) ปัญหาอุปสรรคด้านกิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีน้อยเกินไป ขาดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่ได้เรียนมา 5) ปัญหาอุปสรรคด้านการวัดและประเมินผล คือ เวลาในการเตรียมตัวเพื่อวัดผลประจำเดือนน้อยเกินไป การวัดผลเน้นความจำเป็นหลัก และขาดการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาสุเมธา ยุระชัย (2550, น. 111 - 114) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี คือ 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า หลักสูตรมีเนื้อหาหนักในแต่ละวิชาและไม่สอดคล้องกับระยะเวลาในการเรียน ไม่มีมาตรฐานในการจัดตารางเรียน และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการสอนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพครู 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนเน้นการสอนแบบบรรยาย ขาดการจัดกิจกรรมที่จูงใจผู้เรียน มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไป ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัยและไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอน ผู้บริหารสำนักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคุณสมบัติของครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า สื่อการสอนไม่ทันสมัย ไม่น่าสนใจ ขาดงบประมาณในด้านการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน และการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความพร้อมและทุนทรัพย์ของแต่ละสำนักเรียนหรือโรงเรียนเป็นหลัก และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ขาดการประเมินผลตามสภาพจริง ให้ค้ำสำคัญกับการสอบในสนามหลวงมากกว่าการวัดผลในขณะเรียน ไม่สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นมีปัญหาอยู่หลายด้านซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ขณะที่เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ซึ่งมีพื้นที่ทั้งหมด 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร และจังหวัดบึงกาฬ (การคณะสงฆ์ภาค 8, 2560) เป็นเขตปกครองส่วนภูมิภาคของคณะสงฆ์ ก็มีสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเช่นเดียวกับพื้นที่อื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถิติผู้ขอเข้าสอบและสถิติการสอบได้ของนักเรียนที่ศึกษาในสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในจังหวัดต่าง ๆ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่พบว่าจำนวนผู้ขอเข้าสอบนั้นแม้จะมีจำนวนมากแต่สถิติในการสอบได้ของผู้เข้าสอบแต่ละปีนั้นมีค่าเฉลี่ยที่น้อยมากเมื่อคิดโดย

ภาพรวมผลสอบของจังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จะพบว่า มีนักเรียนผู้ขอเข้าสอบ พระปริยัติธรรมแผนกธรรม (นักธรรม) ทุกระดับชั้น จำนวน 10,970 รูป สอบได้ จำนวน 6,267 รูป คิดเป็นร้อยละ 57 และมีนักเรียนผู้ขอเข้าสอบพระปริยัติธรรมแผนกบาลี (แม่กองบาลีสนามหลวง, 2559, น. 32) ทุกระดับชั้น จำนวน 4,771 รูป สอบได้ จำนวน 176 รูป คิดเป็นร้อยละ 4 จากปัญหา เรื่องสถิติผู้สอบได้มีค่าเฉลี่ยน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ขอเข้าสอบ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของคณะสงฆ์ภาค 8 นั้นมีประเด็นปัญหาที่ต้องหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีมีทิศทางที่ดีขึ้น

จากสภาพปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีดังกล่าวข้างต้น หากไม่มีการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งสองแผนกไม่ประสบผลสำเร็จ และเกิดวิกฤติขึ้นในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของคณะสงฆ์ภาค 8 และเพื่อให้คณะสงฆ์ในพื้นที่อื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น ตลอดจนทั้งเป็นการจรจรลงและสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงยืนยาวสืบไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.2.3 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.3.3 เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดสมมติฐาน เพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระยะของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่

1) จังหวัดหนองคาย 2) จังหวัดอุดรธานี 3) จังหวัดหนองบัวลำภู 4) จังหวัดเลย 5) จังหวัดสกลนคร และ 6) จังหวัดบึงกาฬ

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ประชากร ได้แก่ สำนักศาสนศึกษาใน 6 จังหวัด ของเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 ประกอบด้วย 1) จังหวัดหนองคาย จำนวน 185 แห่ง 2) จังหวัดอุดรธานี จำนวน 164 แห่ง 3) จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 73 แห่ง 4) จังหวัดเลย จำนวน 68 แห่ง 5) จังหวัดสกลนคร จำนวน 97 แห่ง และ 6) จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 78 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 665 แห่ง (สำนักงานเจ้าคณะภาค 8, 2559)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนสำนักศาสนศึกษาใน 6 จังหวัด ของเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 ที่กำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะ การวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงนั้นไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร / ตัววิเคราะห์ (Jackson, 2003, pp. 128 - 141 and Kline, 2011, p. 12) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัว วิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 29 ตัววิเคราะห์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 400 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดเอาสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 580 แห่ง และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครอบคลุมทุกพื้นที่ ผู้วิจัยจึงได้กระจายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ให้ครอบคลุมพื้นที่การวิจัยและให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี คือ

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1.1) คุณลักษณะส่วนตัว
- 1.2) พฤติกรรมการบริหาร
- 1.3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล จำนวน 4 ตัวแปร คือ

1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

ได้แก่

- 1.1) การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์
- 1.2) การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ
- 1.3) การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน

2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

- 2.1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ

- 2.2) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ
- 2.3) การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3) ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.1) ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.2) ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
 - 3.3) ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน
- 4) ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย

3 ตัวแปร ได้แก่

- 4.1) เจตคติต่อการเรียน
- 4.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 4.3) พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษา พระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้เวลาศึกษาระหว่างเดือนมีนาคม ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2560

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยจากการวิจัยในระยะที่ 1

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรม

แผนกธรรมและแผนกบาลี

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จำนวน 12 รูป / คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยจะใช้เวลาศึกษาเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2560

ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ร่างรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผลการวิจัยจากระยะที่ 2

1.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 รูป/คน ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะจังหวัดหรือรองเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 4 รูป 2) ตัวแทนเจ้าสำนักศาสนศึกษา จำนวน 5 รูป 3) ตัวแทนครูสอนพระปริยัติธรรม จำนวน 5 รูป 4) ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือ ผู้อำนวยการกลุ่มพุทธศาสนศึกษาและกิจการพิเศษ จำนวน 3 คน และ 5) ผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการหรือสายการศึกษา จำนวน 3 รูป / คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยจะใช้เวลาศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงวิธีการ กิจกรรม โครงการหรือแนวทางการบริหารจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีจากสภาพเดิมไปสู่สภาพใหม่ที่ก้าวหน้า หรือเป็นไปในเชิงบวก ให้สำนักศาสนศึกษาสามารถปรับกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งบูรณาการองค์ความรู้ในการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศและมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี” หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน และความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา

“การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม” หมายถึง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียน

การสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการจัดองค์กร
6) ด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน 7) ด้านงบประมาณ และ 8) ด้านอาคารสถานที่

“การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม” หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาหลักสูตรพระ
ปริยัติธรรมแผนกธรรมที่มุ่งเน้นให้พระภิกษุสามเณรในสำนักศาสนศึกษาได้เรียนหลักสูตรคำสอนของ
พระพุทธเจ้าตามหลักสูตรนักรธรรมของคณะสงฆ์ไทย มี 3 ระดับ คือ นักรธรรมชั้นตรี นักรธรรมชั้นโท และ
นักรธรรมชั้นเอก

“การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี” หมายถึง ระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นให้พระภิกษุ
สามเณรในสำนักศาสนศึกษาได้เรียนภาษาบาลีตามหลักสูตรของคณะสงฆ์ไทย แบ่งเป็น 3 ระดับ 8 ชั้น คือ
เปรียญตรี (ประโยค 1-2 - ป.ธ.3) เปรียญโท (ประโยค ป.ธ.4 - ป.ธ.6) เปรียญเอก (ประโยค ป.ธ.7 -
ประโยค ป.ธ.9)

“เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8” หมายถึง จังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ตามตามพระราชบัญญัติ
คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 จำนวน 6
จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดหนองคาย 2) จังหวัดบึงกาฬ (แยกออกจากจังหวัดหนองคาย) 3) จังหวัดอุดรธานี
4) จังหวัดหนองบัวลำภู (แยกออกจากจังหวัดอุดรธานี) 5) จังหวัดสกลนคร และ 6) จังหวัดเลย

“สำนักศาสนศึกษา” หมายถึง วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่มีการจัดการเรียนการสอน
พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี และมีการส่งนักเรียนเข้าสอบในสนามหลวงตามหลักสูตร
การศึกษาของคณะสงฆ์ไทย

“เจ้าสำนักศาสนศึกษา” หมายถึง เจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร และมีอำนาจในการจัดการ
เรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของวัดต่าง ๆ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8

“ปัจจัยในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี” หมายถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุ
ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต
ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง วิสัยทัศน์ ตลอดทั้งคุณสมบัติพฤติกรรม
การบริหาร และภาวะทางวิชาการของเจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการจัดการศึกษา
พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้แก่

1.1 คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ
คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้การ
บริหารจัดการประสบความสำเร็จ

1.2 พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำในการบริหารเพื่อ
องค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ
และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สำนักาศาสศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

2. การส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนด้วยการเสริมแรงและวิธีการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ให้ประสบความสำเร็จ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และพุทธศาสนิกชน ได้แก่

2.1 การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของคณะสงฆ์ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การส่งเสริมความก้าวหน้าในทางปกครองคณะสงฆ์ การยกย่องเชิดชู เป็นต้น

2.2 การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของภาครัฐ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การช่วยพัฒนาหลักสูตร การรับรองหรือเทียบคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น

2.3 การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของพุทธศาสนิกชน เช่น ยกย่องเชิดชู การสนับสนุนเงินเพื่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

3. การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของสำนักาศาสศึกษาเพื่อจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการทางการบริหารเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่

3.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมในการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นที่น่าพึงพอใจ

3.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ หมายถึง กระบวนการหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเงินงบประมาณ การจัดหารายได้ การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การวางแผนการใช้จ่าย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักาศาสศึกษามีประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดทั้งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญและ

กำลังใจของทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ศักยภาพของครูผู้สอน หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและความสามารถที่อยู่ในตัวครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตลอดทั้งรูปแบบและเทคนิควิธีการเรียนการสอนโดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน

4.2 ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอนเพื่อกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดการประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อผลสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน หมายถึง สภาวะความต้องการภายในของผู้เรียนที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม ตลอดทั้งพฤติกรรมที่เป็นการแสดงถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาพระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน ได้แก่

5.1 เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อการศึกษาพระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีว่าจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทั้งขณะที่เป็นบรรพชิต และหลังจากลาสิกขา

5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความวิริยะอุตสาหะที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาพระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ที่ทำให้สามารถสอบได้ในระดับที่สูงขึ้น จนสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของการศึกษาคือนักธรรมชั้นเอก และเปรียญธรรม 9 ประโยค

5.3 พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มีการตอบสนองต่อการศึกษาพระปรีชาธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้รูปแบบของการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาแก่สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 และคณะสงฆ์ในพื้นที่อื่น ๆ

1.7.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้กับสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 และคณะสงฆ์ในพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนสำนักศาสนศึกษาสามารถนำสารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเองได้

1.7.3 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทยได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ และส่งผลต่อมีประสิทธิผลจากการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนา
 2. บริบทของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
 3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
- ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 5. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนา

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะที่คล้ายคลึง ดังนี้

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพษ์ (2540, น. 21 - 23) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กกลางหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ หรือลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติที่เกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ เป็นต้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2546, น. 31) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้

ทิศนา แคมมณี (2552, น. 220) ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ เครื่องมือทางความคิด ที่บุคคลใช้ในการแสวงหาคำตอบ ความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลายเป็นรูปธรรมของ

ความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไตรอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า โมเดล ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่ารูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2553, น. 3) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

Reber (1985, p. 447) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนที่สะท้อนภาพ (Mirror) ทำซ้ำ (Duplicate) หรือเลียนแบบ (Imitate) สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางใดทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่สังเกตได้จากข้อมูลหรือจากธรรมชาติรูปแบบนั้นอาจจะมีลักษณะเป็นวัตถุ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นมาในการศึกษาการทำงานของหูหรือเป็นทางคณิตศาสตร์ เช่น รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาทางจิตวิทยา หรืออาจจะเป็นการผสมผสานระหว่างลักษณะของทั้งสองประการที่กล่าวข้างต้น เช่นรูปแบบที่นำมาใช้ในงานวิจัยทางด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ถ้านำมาใช้ในความหมายนี้รูปแบบจะกลายเป็นทฤษฎีย่อยซึ่งระบุกระบวนการ คุณค่าและประโยชน์ที่จะนำไปใช้ ซึ่งเกิดขึ้นจากผลของการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีต่าง ๆ

Corsini (2002, p. 603) อธิบายว่ารูปแบบ หมายถึง ตัวแทน (คำพูด ปริมาณแผนภูมิ) ของกฎเกณฑ์หรือสมมติฐานต่าง ๆ ที่นำเสนอเพื่ออธิบายสภาพการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนมากมักจะแสดงในรูปของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษาแสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และใช้เป็นสื่อเพื่อให้เข้าใจง่าย สามารถตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้และทำให้เข้าใจได้ชัดเจน

2.1.2 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนี้ในอนาคตจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออก เป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

สมุทรา ชำนาญ (2546, น. 15) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่งการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาดูงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขณะที่การพัฒนาแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, น. 92 - 93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูป

แบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น. 179 - 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กึ่งสนานันท์ (2550, น. 274 - 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอน แต่ขั้นตอนโดยทั่วไปจะต้องผ่านขั้นตอนของแสวงหาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบนั้นให้ชัดเจน จากนั้นจึงระบุสมมติฐานและหลักการสำคัญของรูปแบบ แล้วจึงทำการสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมของโครงการหรือกิจกรรมและหาคุณภาพของรูปแบบนั้นต่อไป ขณะที่การพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสามขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นการสร้างรูปแบบ ขั้นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และขั้นการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.2 บริบทของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2.2.1 การบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี

2.2.1.1 การบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม

สมชาย ไม้ตรี (2539, น. 10) กล่าวว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม หมายถึง ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 แผนก คือ

1. พระปริยัติธรรม แผนกธรรม
2. พระปริยัติธรรม แผนกบาลี

ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ทั้ง 2 แผนก จัดโดยสถาบันทางศาสนาที่เรียกว่าสำนักเรียน สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม และโรงเรียนพระปริยัติธรรม

สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง (2549, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 25 - 46) กล่าวว่า การศึกษาของพระภิกษุและสามเณร คือ การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอันควรแก่สมณะ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แบ่งเป็น 2 แผนก คือ การศึกษาแผนกธรรมและการศึกษาแผนกบาลี โดยวัดและเจ้าคณะจังหวัดจัดสอน บางสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาจะมีการสอน ทั้งการศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลี บางสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาจะสอนเฉพาะการศึกษาแผนกธรรมและบางสำนักงานเรียนและสำนักศาสนศึกษาเปิดสอนการศึกษาธรรมศึกษาให้กับคฤหัสถ์ด้วย โดยมีกองธรรมสนามหลวงเป็นผู้ดำเนินการสอบการศึกษาแผนกธรรม และกองบาลีสนามหลวงดำเนินการสอบการศึกษา แผนกบาลี

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม หมายถึง การจัดการศึกษา ด้านปริยัติของคณะสงฆ์เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งในปัจจุบันโดยแบ่งการศึกษาพระปริยัติธรรมออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม กำกับดูแลโดยแม่กองธรรมสนามหลวง 2) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กำกับดูแลโดยแม่กองบาลีสนามหลวง 3) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กำกับดูแลโดยกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ 4) การศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการศึกษาพระปริยัติธรรมแต่ละรูปแบบดำเนินการโดยวัดหรือสำนักศาสนศึกษาที่มีความพร้อม แต่ละรูปแบบจะมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันไปตามหลักสูตรของแผนกนั้น ๆ และตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.1.2 การกิจหลักการบริหารงานของคณะสงฆ์

รุ่ง แก้วแดง (2545) กล่าวว่า วัดเป็นสถาบันหลักสถาบันหนึ่งของชาติทำหน้าที่ สืบทอด พระพุทธศาสนา และการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามแก่

พุทธศาสนิกชน จากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นเวลานานโดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการให้วัด ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ด้วยภารกิจของคณะสงฆ์และของวัด มีสาระหลักการให้การศึกษาอบรมและถ่ายทอดความรู้ทางพระพุทธศาสนาในลักษณะของความรู้คู่คุณธรรม ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยึดเป็นหลักและเป้าหมายของการจัดการศึกษาปัจจุบัน

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2547, น. 5 , อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 25 - 46) กล่าวว่า คณะสงฆ์เป็นองค์กรหลักของพระพุทธศาสนา มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการให้องค์กรปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่คณะสงฆ์กำหนดไว้ ภารกิจหลักของคณะสงฆ์ทุกระดับชั้นตั้งแต่มหาเถรสมาคม เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระกรรมวาจา (คู่สวด) และพระอุปัชฌาย์ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

พระนิมิต กลิ่นดอกแก้ว (2549, น. 14) กล่าวว่า ภารกิจหลักในการบริหารงานของคณะสงฆ์ ได้แก่ หน้าที่หรืองานหลักของวัดและคณะสงฆ์ทุกระดับที่จะต้องบริหารจัดการหรือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 มาตรา 15 มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการ ศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปโภค และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานของคณะสงฆ์ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 15 ที่กำหนดให้มีภารกิจ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปกครอง 2) ด้านการศาสนศึกษา 3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ 4) ด้านการเผยแผ่ 5) ด้านการสาธารณูปโภค และ 6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งทุกภารกิจพระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปเป็นผู้ขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของพระสังฆาธิการตามระดับชั้นปกครองได้กำหนดไว้

2.2.1.3 สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษา

กองบาลีสนามหลวง (2549, น. 96, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 25 - 46) กล่าวว่า สำนักเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมหรือพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามที่มหาเถรสมาคมประกาศกำหนด สำนักศาสนศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หรือพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามที่มหาเถรสมาคมประกาศกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 25 - 46) กล่าวว่า สำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี หมายถึง สำนักที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้บริการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรตามหลักสูตร พระปริยัติธรรม แผนกบาลี แบ่งเป็น 8 ชั้น คือ ประโยค 1 - 2 เปรียญธรรม 3 เปรียญธรรม 4 เปรียญธรรม 5 เปรียญธรรม 6 เปรียญธรรม 7 เปรียญธรรม 8 และเปรียญธรรม 9

พระมหาวรญาณ วรณู (2547, น. 215 - 217) กล่าวว่า ระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ประจำปีจังหวัด พ.ศ. 2541 กำหนดว่า สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี หมายความว่า สถานที่ซึ่งจัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของคณะสงฆ์ตั้งขึ้นตามเกณฑ์กำหนด ประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นสำนักศาสนศึกษาที่จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมีนักเรียน ส่งเข้าสอบและสอบได้ประโยคบาลีสนามหลวงติดต่อกัน 3 พ.ศ. ขึ้นไป
2. เป็นสำนักศาสนศึกษาที่มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตั้งแต่บาลีไวยากรณ์จนถึงชั้นเปรียญธรรม 4
3. มีผู้สอนครบทุกชั้นประโยค
4. มีผู้เรียนสอบประโยคบาลีสนามหลวงตั้งแต่ประโยค 1 - 2 ถึงชั้นเปรียญธรรม ไม่น้อยกว่า 20 รูป มีผลสอบได้ของผู้เรียนมากพอสมควร
5. มีอาคารเรียนเป็นสัปปายะ (เอกเทศ)
6. มีบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน

พระนิมิต กลิ่นดอกแก้ว (2549, น. 46) กล่าวว่า สำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม หรือ แผนกบาลี ตามที่มหาเถรสมาคมประกาศกำหนด สำนักเรียน หมายถึง สำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและสำนักเรียนคณะจังหวัดและสำนักศาสนศึกษา หมายถึง วัดที่จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า ปัจจุบันมีสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีกระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ จากสถิติของกองพุทธศาสนศึกษาและกองบาลีสนาบหลวง พ.ศ.2559 มีสำนักเรียนส่วนกลาง จำนวน 261 สำนักเรียน สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาส่วนภูมิภาค จำนวน 6,426 สำนัก รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,687 สำนัก แม้จะมีสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาทั่วประเทศถึง 10,421 สำนักฯ แต่มีหลายจังหวัดที่ไม่มีสำนักศาสนศึกษา หมายความว่า พระภิกษุและ

สามเณรที่จะเข้าสอบความรู้ประโยคบาลีสนามหลวงจะต้องศึกษาด้วยตนเอง และเมื่อถึงเวลาสอบจะสมัครสอบในนามของสำนักเรียนคณะจังหวัดซึ่งแต่ละจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ไม่ว่าจะมึ่สำนักศาสนศึกษาหรือไม่มี จะส่งรายชื่อผู้เรียนเข้าสอบในนามสำนักเรียนเดีวคือ สำนักเรียนคณะจังหวัดนั้น ๆ

สรุปได้ว่า สำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษา คือ วัดที่มีการจัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมหรือแผนกบาลี อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง และวัดที่จัดการศึกษาดังกล่าวหากอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ชื่อเรียกว่า สำนักเรียน ส่วนวัดที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาคที่มีการจัดการศึกษาแผนกธรรมหรือแผนกบาลี หากหมายรวมทั้งจังหวัดใช้ชื่อเรียกว่า สำนักเรียนคณะจังหวัด แต่หากแยกเป็นรายวัด ใช้ชื่อเรียกว่า สำนักศาสนศึกษา

2.2.2 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

มงคลชัย ศรีสะอาด (2555, น. 25 - 46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ได้รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ไว้อย่างละเอียดและมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.2.2.1 ความเป็นมาของพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม แต่เดิมเป็นการศึกษาควบคู่กับการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกบาลีมาตลอด โดยถือเป็นองค์ประกอบบังคับของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีหรือฝ่ายเปรียญ คือ พระภิกษุสามเณรที่เรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีแต่ละรูปจะสอบชั้นประโยคต่าง ๆ จะมีองค์ันกรรมประกอบ เช่น รูปใดจะสอบ ชั้นประโยค 4 ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทก่อน เป็นต้น แต่ต่อมาการศึกษาพระปริยัติธรรมได้แยกออกเป็นเอกเทศต่างหาก สำหรับผู้ประสงค์จะเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรม หรือผู้กำลังเริ่มเรียนรู้ธรรมของพระพุทธเจ้าขั้นต้น หรือสำหรับผู้ไม่มีความรู้ด้านภาษาบาลี

มูลเหตุในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมนี้ เนื่องจากราชการได้ประกาศพระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร พุทธศักราช 2448 เกณฑ์ชายฉกรรจ์เข้ารับราชการทหาร เพื่อป้องกันประเทศชาติ บรรดาชายฉกรรจ์ที่มีอายุสมควรที่จะเข้ารับราชการได้ก็ให้มีโอกาสที่จะได้มีส่วนช่วยป้องกันรักษาพระราชอาณาจักรโดยทั่วหน้ากัน ในพระราชบัญญัตินั้นมียกเว้นเฉพาะพระภิกษุทั่วไปไม่ต้องถูกเกณฑ์เข้าเป็นทหารสำหรับสามเณรจะยกเว้นให้เฉพาะสามเณรรู้ธรรมเท่านั้น และทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามเณรผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงทรงกำหนดหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรม ต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรรู้ธรรมนั้นเป็น “องค์นักธรรม” สำหรับภิกษุสามเณรชั้นนวกะ (คือผู้บวชใหม่) ทั่วไป ได้รับพระบรมราชานุมัติ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2454 และได้โปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนตุลาคมปีเดียวกัน โดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบ การสอบครั้งแรกนี้ มี 3 วิชา คือ ธรรมวิภาคในนวโกวาท แต่งเรียงความแก้กระทู้ธรรมและแปลภาษา

ต่อมาในปีพุทธศักราช 2455 ทรงปรับปรุงหลักสูตรรองคณักรธรรมให้เหมาะสมสำหรับ
 ศึกษสามเณรทั่วไปจะเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งหลักสูตรเป็น 2 อย่าง คือ อย่างสามัญ
 เรียนวิชาธรรมวิภาค พุทธประวัติ และเรียงความแก้กระทู้ธรรม และอย่างวิสามัญ เพิ่มแปลอรรถกถา
 ธรรมบท มีแก้อรรถบาลีไวยากรณ์แลสัมพันธ์ และวินัยบัญญัติที่ต้องสอบทั้งผู้เรียนอย่างสามัญวิสามัญ
 การศึกษาสามัญ

ต่อมาในปีพุทธศักราช 2456 คือ ทรงปรับปรุงหลักสูตรรองคณักรธรรมอีกครั้งหนึ่ง โดย
 เพิ่มหลักสูตรหมวดคิทธิปฏิบัติเข้าในส่วนของธรรมวิภาคด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการครองชีวิต
 ฆราวาส หากศึกษสามเณรรูปนั้น ๆ มีความจำเป็นต้องลาสิกขาออกไปด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง เรียกว่า
 นักรธรรมชั้นตรี การศึกษาพระธรรมวินัยแบบใหม่นี้ ได้รับความนิยมจากหมู่ศึกษสามเณรอย่าง
 กว้างขวาง และแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว เพียง 2 ปีแรก ก็มีศึกษสามเณรสมัครเข้าสอบธรรม
 สนามหลวงเกือบพันรูป เมื่อทรงเห็นว่าการศึกษานักรธรรมอำนวยคุณประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา
 และศึกษสามเณรทั่วไป ในเวลาต่อมาจึงทรงดำริขยายการศึกษานักรธรรมให้ทั่วถึงแก่ศึกษสามเณรทุก
 ระดับ คือทรงตั้งหลักสูตรนักรธรรมชั้นโท สำหรับศึกษมัชฌิมะ คือ มีพรรษาเกิน 5 พรรษาไปแล้ว
 แต่ไม่ถึง 10 พรรษา และนักรธรรมชั้นเอก สำหรับศึกษชั้นเถระคือมี พรรษา 10 พรรษาขึ้นไป ดังที่เป็น
 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์สืบมาตราบถึงทุกวันนี้ (พระพรหมมุนี, 2548, น. 245 –
 247)

พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวราลริวัฒน์ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า วัดราชบพิธฯ
 ทรงพิจารณาเห็นว่า การศึกษานักรธรรมมิได้เป็นประโยชน์ต่อศึกษสามเณรเท่านั้น แม้ผู้ที่ยังครองฆราวาส
 วิสัยก็จะได้ประโยชน์จากการศึกษานักรธรรมด้วย โดยเฉพาะสำหรับเหล่าข้าราชการครู จึงทรงตั้ง
 หลักสูตรนักรธรรมสำหรับฆราวาสนั้น เรียกว่า “ธรรมศึกษา” มีครบทั้ง 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก
 ซึ่งมีเนื้อหาเช่นเดียวกับหลักสูตรนักรธรรมของศึกษสามเณรเว้นแต่วินัยบัญญัติที่ทรงกำหนดให้ใช้
 หนังสือ เบญจศีล และเบญจธรรมและอุโบสถศีลแทน ได้เปิดสอนธรรมศึกษาชั้นตรีครั้งแรก เมื่อ พ.ศ.
 2472 และเปิดสอบครบทุกชั้นในเวลาต่อมา มีฆราวาสทั้งหญิงชายเข้าสอบเป็นจำนวนมากนับเป็นการ
 ส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (พระพรหมมุนี, 2548, น. 247) ต่อมาก็ได้มีการจัด
 การศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างกว้างขวาง ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนกันมากขึ้น ผู้มีความรู้ทาง
 พระปริยัติธรรมหรือทางนักรธรรม ได้รับความยอมรับมากขึ้นโดยลำดับและสามารถนำความรู้ไปประกอบ
 อาชีพได้ เช่น รับราชการครู รับราชการตำรวจ เป็นต้น จึงทำให้การศึกษาของชาติเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ด้วย
 พระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโดยแท้ ที่ได้ทรงวางรากฐานการศึกษา
 ของชาติ ซึ่งทรงกระจายอำนาจด้วยการโปรดเกล้าให้สมเด็จพระสังฆราชอำนวยการด้านพระปริยัติธรรม
 และได้ทรงเผด็จ (ขอรับรอง) ส่งมหัทธิพระราชอาณาจักรที่มีความรู้ทางด้านพระปริยัติธรรมช่วยสอนกุลบุตร
 ธิดาภายในวัดทั่วราชอาณาจักร

จะเห็นได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนั้นมีการกำหนดหลักสูตรโดยสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตั้งแต่ พ.ศ. 2454 เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ นักธรรมชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก เรียนว่าการศึกษา “นักธรรม” ต่อมาให้อนุญาตให้พุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์สามารถเรียนได้ และแบ่งเป็น 3 ระดับเช่นเดียวกับนักธรรมแต่มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้เข้าใจง่ายและเหมาะสมแก่ผู้ครองเรือน โดยใช้ชื่อว่าการศึกษา “ธรรมศึกษา”

2.2.2.2 หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม คือ หลักสูตรที่กำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนนั้น คือ ธรรม ได้แก่ คำสอนของพระพุทธศาสนา ตำนาน คือ ประวัติหรือความเป็นมาของพระพุทธศาสนา วินัยบัญญัติ คือ สิกขาบทที่พระภิกษุสามเณรพึงรู้และพึงปฏิบัติ เรียงความแก่กระทู้ธรรม คือการหัดอธิบายธรรมให้คนอื่นเข้าใจอย่างมีที่มาที่ไป อันเป็นการฝึกเทศนาสำหรับที่จะสั่งสอนคนอื่นต่อไป การแปลท่องนิทานธรรมบทก็เพื่อให้สามารถอ่านภาษาบาลีได้ตามควรแก่ภูมิชั้นของตน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ก็เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านคำสอน ประวัติความเป็นมา และสิกขาบทที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดถึงสามารถอธิบายสั่งสอนผู้อื่นในเรื่องของพระพุทธศาสนาได้ตามควรแก่ภูมิชั้นของตน

ส่วนวิธีการสอบความรู้ ก็ใช้วิธีเขียนและตรวจโดยวิธีการให้คะแนน ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการใหม่ที่ทรงดำริขึ้นในวงการการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย เพราะในครั้งนั้น การสอนพระปริยัติธรรมสนามหลวงที่เรียกว่า การแปลพระปริยัติธรรม ยังใช้วิธีสอบด้วยการแปลปาก (เลิกการสอบพระปริยัติธรรมด้วยวิธีการแปลปากเมื่อ พ.ศ. 2458) สำหรับเวลาในการสอบในระยะแรกยังไม่ทรงกำหนดเวลาเป็นชั่วโมง เพราะทรงเห็นว่าภิกษุสามเณรผู้เข้าสอบส่วนมากยังไม่ชำนาญในการเขียนหนังสือ จึงทรงกำหนดเอาจำนวนผู้สอบเป็นเกณฑ์ คือ ยังมีผู้นั่งสอบ 6 รูป ถือว่ายังไม่หมดเวลา ต่อเมื่อมีผู้นั่งสอบอยู่ยังไม่ถึง 6 รูป ถือว่าหมดเวลาเขียน และหลังจากเขียนเสร็จแล้วให้นำส่งกรรมการสอบอย่างช้าไม่เกิน 15 นาที

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นการศึกษาความรู้ขั้นพื้นฐานของพระพุทธศาสนา หรือเรียกว่า “การศาสนศึกษา” (กรมการศาสนา, 2531, น. 100) ซึ่งจัดไว้ 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก สำหรับพระภิกษุ แต่ยังมีหมายถึงกิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้แก่เด็ก ซึ่งรวมถึงการสอนของครูต่อนักเรียนด้วย โดยสรุปแล้วหลักสูตรสำหรับพระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียน เรียกว่า นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท นักธรรมชั้นเอก และสำหรับคฤหัสถ์ชายหญิง ผู้สนใจศึกษาเล่าเรียน เรียกว่า ธรรมศึกษาตรี ธรรมศึกษาโท ธรรมศึกษาเอก และหลักสูตรนักธรรมและธรรมศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้ (ชำระเรื่อง วุฒิจันทร์, 2536, น. 394)

นักธรรมชั้นตรี กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ

1. เรียงความแก้กระทู้ หลักสูตรใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 1
2. ธรรมวิภาค หลักสูตรใช้หนังสือนวโกวาท แผนกธรรมวิภาคและคิหิปฏิบัติ
3. พุทธประวัติ หลักสูตรใช้หนังสือพุทธประวัติ เล่ม 1 – 2 – 3 ปฐมสมโพธิ พระนิพนธ์สมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสสเทว) ศาสนพิธี เล่ม 1

4. วินัย หลักสูตรใช้หนังสือนวโกวาท แผนกวินัยบัญญัติ วินัยมุข เล่ม 1

นักธรรมชั้นโท กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ

1. เรียงความแก้กระทู้ธรรม หลักสูตรธรรมใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 2 ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนองเทศนาโวหาร ยกสุภาษิตอื่นมาอ้างอิง 2 แห่ง ไม่ให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความให้สืบเนื่องติดต่อกันสนิท

2. ธรรมวิภาค แก้ปัญหาธรรมวิภาคพิสดารออกไป หลักสูตรใช้หนังสือธรรมวิภาคปริเฉทที่ 2

3. อนุพุทธประวัติ แก้ปัญหาอนุพุทธประวัติ หลักสูตรใช้หนังสืออนุพุทธประวัติ และพุทธอนุพุทธประวัติ อันกล่าวเฉพาะประวัติแห่งพระสาวก สังคีตติกา ปฐมสมโพธิพระนิพนธ์สมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสสเทว) และศาสนพิธี เล่ม 2 ขององค์การศึกษา

4. วินัย แก้ปัญหาวินัยพิสดารออกไป หลักสูตรใช้หนังสือวินัยมุข เล่ม 3

นักธรรมชั้นเอก กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ

1. เรียงความแก้กระทู้ธรรม หลักสูตรใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 3 ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนองเทศนาโวหาร ยกสุภาษิตอื่นมาอ้างอิง 3 แห่ง อย่าให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความให้สืบเนื่องสนิทกัน

2. ธรรมวิจารณ์ แก้ปัญหาธรรมโดยปรมัตถเทศนา หลักสูตรใช้หนังสือธรรมวิจารณ์ ส่วนปรมัตถปฏิบัติและสังสารวิภู สมถกัมมัฏฐาน วิปัสสนากัมมัฏฐาน มหาสติปัฏฐาน คิริमानนทสูตร

3. พุทธอนุพุทธประวัติ แก้ปัญหาพุทธอนุพุทธประวัติกับข้อความในท้องเรื่องนั้น หลักสูตรใช้หนังสือพุทธประวัติ เล่ม 1 – 2 – 3 ปฐมสมโพธิ พระนิพนธ์สมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสสเทว) พุทธอนุพุทธประวัติ พระนิพนธ์ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระปรมานุชิตชิโนรส

4. วินัยบัญญัติ แก้ปัญหาวินัยมีสังฆกรรม เป็นต้น หลักสูตรใช้หนังสือ วินัยมุข เล่ม 3 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์

อนึ่งหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ถูกกำหนดให้เป็นสิ่งหนึ่งของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยผู้จะเข้าสอบเปรียญตรี คือ ประโยค 1 – 2 – 3 ต้องสอบผ่านนักธรรมชั้นตรีก่อน ผู้เข้าสอบเปรียญโท คือ ประโยค 4 – 5 – 6 ต้องสอบผ่านนักธรรมชั้นโทก่อน และผู้เข้าสอบเปรียญเอก คือ ประโยค 7 – 8 –

9 (ถวิล สมัครรัฐกิจ, 2537, น. 33 – 34) ดังนั้น ตั้งแต่รัชกาลที่ 6 มาถึงปัจจุบันพระภิกษุสามเณร ผู้ศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี จึงต้องศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่ไปด้วย

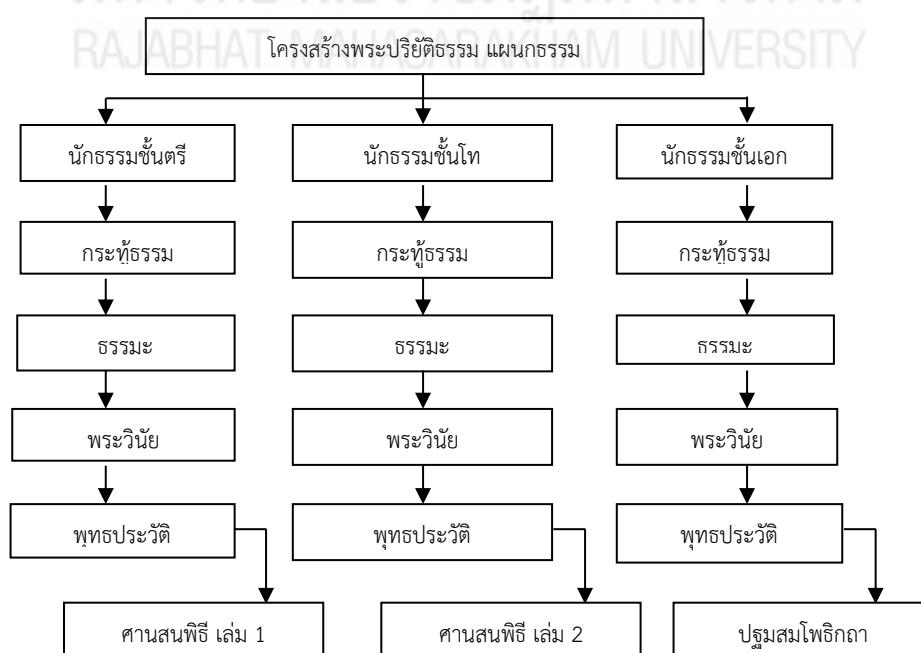
หลักสูตรนักธรรม ได้มีการปรับปรุงเรื่อยมาเป็นระยะ ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและตำรา ที่ใช้เป็นหลักสูตร หรือแบบเรียนในชั้นนั้น ๆ ทั้งนี้ก็พระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงดำริจัดตั้งการศึกษานักธรรมขึ้นนั้น ก็เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ธรรมวินัยกับภูมิตน กล่าวคือ นักธรรมชั้นตรี เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมินวกะ มีพรรษาหย่อน 5 มีความรู้ธรรมวินัยพอรักษาตัวได้ นักธรรมชั้นโท เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมิชั้นมัชฌิมะ มีพรรษาเกิน 5 มีความรู้พอช่วยและนำผู้อื่นได้นักธรรมชั้นเอก เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมิเถระมีพรรษาเกิน 10 มีความรู้ธรรมวินัยละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถึงขั้นสามารถเป็นหลักในการทำสังฆกรรมและอุปัชฌาย์ อาจารย์ดูแลและสั่งสอนผู้อื่นได้

2.2.2.3 ระยะเวลาในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ระยะเวลาการศึกษา แบ่งภาคการศึกษาออกเป็น 2 ภาค คือ

- 1) ภาควิสาขะ เริ่มตั้งแต่ขึ้น 1 ค่ำเดือน 6 จนถึง 7 ค่ำเดือน 8
- 2) ภาคพรรษา เริ่มต้นแต่แรม 9 ค่ำเดือน 8 จนถึงขึ้น 13 ค่ำเดือน 11

กำหนดเวลาเรียนภาคเช้า เริ่มตั้งแต่เวลา 08.30 น. และเวลาเรียนภาคบ่าย เริ่มตั้งแต่เวลา 13.00 น. ถึงเวลา 16.30 น. ปิดเรียนในวันโกนและวันพระนอกจากนั้น เจ้าสำนักเรียน จะพิจารณาเวลาเปิด - ปิด แล้วแต่ความเหมาะสม แต่ทั้งนี้เวลาในการเรียนการสอนต้องไม่น้อยกว่า 150 ชั่วโมง



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ปรับปรุงจาก รูปแบบการบริหารงานสำนักเรียน พระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี. โดย มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การศึกษานักธรรม อันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา หรือธรรมวินัยในภาษาไทยได้มีการพัฒนามาโดยลำดับ ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนและการสอนเพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ในธรรมวินัย ตลอดถึงความเป็นมาของพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึง พอแก่การที่จะเป็นศาสนาที่มีคุณภาพสามารถดำรงพระศาสนาไว้ได้ด้วยดี การศึกษานักธรรมได้เป็นที่นิยมนับถือของคณะสงฆ์และได้รับการจัดให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของภิกษุสามเณรในประเทศไทย ควบคู่กับการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกบาลี นับแต่เริ่มต้นจนถึงบัดนี้

จะเห็นได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในพระพุทธศาสนาทั้งในด้านคำสอน ประวัติความเป็นมา และสิกขาบทที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดถึงสามารถอธิบายสั่งสอนผู้อื่นในเรื่องของพระพุทธศาสนาได้ตามควรแก่ภูมิชั้นของตน โดยหลักสูตรแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก โดยแยกลักษณะผู้เรียนออกเป็น 2 คือ สำหรับพระภิกษุสามเณรโดยตรงเรียกว่า “นักธรรม” และสำหรับคฤหัสถ์เรียกว่า “ธรรมศึกษา” โดยแต่ละระดับจะมีรายละเอียดของหลักสูตรที่แตกต่างกันเพื่อให้ผู้ศึกษามีภูมิความรู้เพิ่มมากขึ้นตามระดับชั้นนั้น ๆ

2.2.2.4 การบริหารจัดการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนวัด และคณะจังหวัดเป็นผู้จัดสอนในความรับผิดชอบของคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์ โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดหลักสูตรและจัดการสอบโดยใช้ข้อสอบกลาง เรียกว่า “การสอบธรรมสนามหลวง” โดยคณะกรรมการการศึกษาสงฆ์มิได้เข้าไปควบคุมดูแล และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียน การจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความพร้อมของเจ้าสำนักเรียนด้านบุคลากร ทุนทรัพย์ และผู้เรียนเป็นสำคัญ บางปีไม่ได้จัดเพราะขาดความพร้อม วัดที่เปิดเป็นสำนักเรียนแล้ว มีกฎระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาพระปริยัติธรรมไม่เหมือนกัน ต่างดำเนินงานตามความเหมาะสม สภาพการจัดการศึกษาภายในสำนักเรียนโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับเจ้าสำนักเรียน ครูสอนมิได้กำหนดว่าต้องมีวุฒิครูแต่มีความรู้ในเนื้อหาและมีศรัทธาที่จะสอนก็สามารถเป็นครูได้ (กรมการศาสนา, 2541, น. 15)

สำหรับการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมส่วนใหญ่จะมีการจัดรูปแบบการจัดองค์กร 2 แบบ ดังแผนภาพคือ



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ขนาดเล็ก ปรับปรุงจากรูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี. โดย มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.



ภาพที่ 2.3 แผนภูมิการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ ปรับปรุงจากรูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี. โดย มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จะเป็นภาระหน้าที่ของสำนักเรียนวัดหรือสำนักศาสนศึกษาเป็นผู้จัดสอนในความรับผิดชอบ โดยมีเจ้าอาวาสวัดนั้น ๆ เป็นเจ้าสำนักเรียนหรือเจ้าสำนักศาสนศึกษา ดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาของคณะสงฆ์ตามที่คณะกรรมการการศึกษาสงฆ์กำหนด โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดหลักสูตรและจัดการสอบโดยใช้ข้อสอบกลาง เรียกว่า “การสอบธรรมสนามหลวง” ปีละ 1 ครั้ง โดยที่คณะกรรมการการศึกษาสงฆ์มิได้เข้าไปควบคุมดูแล และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียน การจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของเจ้าสำนักเรียนด้านบุคลากร ทุนทรัพย์ และผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.3 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี

การจัดสอบบาลีหรือการสอบสนามหลวงจัดว่าเป็นการวัดความรู้ชั้นสูงของคณะสงฆ์ไทยโดยพระบรมราชูปถัมภ์ สืบทอดมาตั้งแต่สมัยอยุธยาจนถึงปัจจุบัน พระภิกษุสามเณรผู้สอบไล่พระปริยัติธรรมบาลีได้ องค์พระมหากษัตริย์ไทยแต่โบราณจะยกย่องและให้เกียรติถวายสมณศักดิ์โดยเฉพาะ อนึ่ง การเล่าเรียนศึกษาพระปริยัติธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐให้ความสำคัญมาตลอด ดังที่ สมเด็จพระยาตำราจราชานุภาพ ตรีสโวโณ อธิบายเรื่องการสอบพระปริยัติธรรม ว่า “การสอบพระปริยัติธรรมของพระภิกษุสามเณร นับเป็นราชการแผ่นดินอย่างหนึ่ง ด้วยอยู่ในพระราชกิจของพระเจ้าแผ่นดิน ผู้เป็นพุทธศาสนูปถัมภ์” และในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาบาลีอย่างเป็นระบบ โดยแม่กองบาลีสนามหลวงรับผิดชอบดูแลโดยภายใต้การกำกับของมหาเถรสมาคม ในความอุปถัมภ์ของรัฐบาล (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2560) ดังที่ มงคลชัย ศรีสะอาด (2555, น. 25 - 46) ที่ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ได้รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลี ไว้อย่างละเอียดและมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.2.3.1 ความเป็นมาของพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

สมชาย ไมตรี (2539, น. 23 - 24) กล่าวว่า พระปริยัติธรรม แผนกบาลี คือ ระบบการศึกษาของพระสงฆ์อย่างหนึ่งที่เน้นการศึกษาภาษาบาลีเป็นวิชาหลักการศึกษาภาษาบาลีเป็นการศึกษาของพระสงฆ์ที่สืบทอดมาแต่โบราณ เป็นภาษาที่ใช้จารึกคำสอนของพระพุทธศาสนา เป็นกุญแจดอกสำคัญที่สามารถไขพระพุทธรวณะที่จารึกไว้ในพระไตรปิฎกเป็นภาษาเฉพาะของพระพุทธศาสนาผู้เป็นชาวพุทธจึงควรศึกษา โดยเฉพาะพระภิกษุและสามเณรในฐานะที่เป็นศาสนทายาท เพื่อรักษาพระพุทธพจน์ไว้ไม่ให้เลอะเลือนหรือถูกปลอมแปลงได้ คณะสงฆ์จึงให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนภาษาบาลี มากกว่าการศึกษาระบบอื่น ๆ การศึกษาภาษาบาลี ในประเทศไทยเป็นการศึกษาที่มีความเป็นมาพร้อมกับยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาที่ได้รับอุปถัมภ์จากพระมหากษัตริย์ ทั้งในด้านการจัดสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอนและจัดหาผู้มีความรู้มาบอก

พระปรียัติธรรมแก่พระภิกษุและสามเณรบางครั้งพระมหากษัตริย์ทรงเสด็จออกบอกรับหนังสือด้วยพระองค์เอง มีสมัยพระเจ้าทรงธรรมเสวยราชย์ระหว่าง พ.ศ. 2163 – 2171 เป็นต้น ทำให้การศึกษาพระสงฆ์เจริญมาก เมื่อพระองค์ทรงทราบจึงทรงรับสั่งให้มีการสอบความรู้พระสงฆ์ขึ้น ผลปรากฏว่าบรรดาพระภิกษุและสามเณรที่หลบหนีราชการไปบวช เป็นผู้ไม่มีความรู้ทางพระพุทธศาสนา สอบได้ความขัดแล้วจึงถูกบังคับให้ลาสิกขาไปเป็นคฤหัสถ์เป็นจำนวนมาก จากเหตุการณ์ดังกล่าว จึงเกิดระบบการสอบความรู้ของพระสงฆ์ขึ้น

พระนิมิต กลิ่นดอกแก้ว (2549, น. 40) กล่าวว่า พระปรียัติธรรม แผนกบาลีได้แก่ระบบการศึกษาของพระสงฆ์แผนกหนึ่งที่ศึกษาภาษาบาลีเป็นวิชาหลัก เป็นภาษาที่พระพุทธเจ้าใช้เผยแผ่ธรรมะครั้งพุทธกาล เป็นคาถา คือพระพุทธเจ้าดำรัสแต่ละคำของพระพุทธเจ้าเป็นภาษาบาลีทั้งหมดเป็นภาษาเฉพาะของพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาที่พระภิกษุและสามเณรในฐานะศาสนทายาทควรศึกษา เป็นการศึกษาที่รักษาพระพุทธพจน์ไม่ให้เลอะเลือนหรือถูกปลอมแปลงได้ เป็นระบบการศึกษาที่คณะสงฆ์ให้ความสำคัญมากกว่าการศึกษาแผนกอื่น เป็นการศึกษาที่มีความเป็นมาพร้อมกับการยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา เป็นระบบการจัดการศึกษาที่มีพัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรและโครงสร้างการศึกษาน้อยที่สุด

จะเห็นได้ว่า การศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกบาลี เป็นการศึกษาที่รักษาไว้ ซึ่งพระพุทธพจน์ กล่าวคือการศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกบาลี เป็นระบบการศึกษาของพระสงฆ์ที่ศึกษาภาษาบาลีเป็นหลัก ซึ่งเป็นการศึกษาภาษาที่พระพุทธเจ้าใช้เผยแผ่ธรรมะ และคณะสงฆ์ให้ความสำคัญต่อการศึกษาแผนกบาลีมากกว่าแผนกอื่น เนื่องจากการศึกษาแผนกนี้มีมาพร้อมกับการยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา และเป็นหลักสูตรการศึกษาที่สถาบันพระมหากษัตริย์ทรงให้ความสำคัญอุปถัมภ์มาโดยตลอด

2.2.3.2 ความสำคัญของพระปรียัติธรรม แผนกบาลี

บุรทิน ขำภีรัฐ (2539, น. 3) กล่าวว่า การศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกบาลีมีความสำคัญในการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา เนื่องจากการไม่รู้ภาษาบาลีจะไม่รู้พระพุทธพจน์ในพระไตรปิฎก และถ้าสิ้นความรู้พระไตรปิฎก พระพุทธศาสนาอาจจะต้องสูญไป การศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกธรรม เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของพระภิกษุสามเณรเพื่อจะได้เรียนในระดับชั้นสูงขึ้นไปแต่การศึกษาพระปรียัติธรรม แผนกบาลี เป็นการศึกษาหลักของพระภิกษุและสามเณรที่จะต้องศึกษา

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺโ, 2548, น. 7) กล่าวว่า การเรียนภาษาบาลีหากต่างคนต่างมองข้ามความสำคัญ ปัญหาจะเกิดอยู่เรื่อยไป คำสอนของพระพุทธเจ้าอาจถูกลบเลือน ไม่มีผู้สืบทอดที่รู้แท้จริง พระศาสนาถูกกระทบกระเทือนเพราะผู้สืบทอดน้อยลง ส่งผลต่ออนาคตของศาสนาพุทธในวันข้างหน้า การศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เรียกว่าพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาอายุพระพุทธศาสนา และการศึกษาภาษาบาลีนับเป็นรากแก้วของ

พระพุทธศาสนา และเชื่อกันว่าเป็นภาษาที่พระบรมศาสดาใช้ในการสอนธรรมและยังคงรักษาเนื้อหาสาระของพุทธดำรัสไว้ได้สมบูรณ์ที่สุด

หอมรดกไทย (2549, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 37) กล่าวว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ถือได้ว่าเป็นการรักษาวรรณคดีบาลีแห่งพระพุทธศาสนา อันทรงไว้ซึ่งหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้คงอยู่เป็นมรดกทางศาสนา วัฒนธรรมและวรรณคดี ภาษาบาลีหรือภาษามคธ ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้เป็นหลักในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นภาษาที่สันนิษฐานว่าใช้เป็นภาษาพูด สื่อสารกันในประเทศอินเดีย เมื่อสองพันหกร้อยกว่าปีที่แล้ว (ช่วงพุทธกาล) ปัจจุบันภาษาบาลีเป็นภาษาที่กล่าวได้ว่าเป็นภาษาที่ตายไปแล้ว คือไม่ได้ใช้สนทนากัน แต่ยังปรากฏในอรรถกถา ฎีกา วรรณคดีบาลีอื่น ๆ ภาษาบาลีมีความสำคัญเพราะว่าเป็นรากฐานของภาษาที่จารึกพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือแปลคำสั่งสอนผิดไปจากวัตถุประสงค์เดิมของพระพุทธองค์ สำหรับพระภิกษุและสามเณรผู้เป็นศาสนทายาทจำเป็นต้องศึกษาภาษาบาลีนี้ให้แตกฉาน เพื่อนำความรู้ไปอ่านตำราทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ และรู้จักวิธีอ่านที่ถูกต้อง การออกเสียงที่เป็นไปตามหลักไวยากรณ์ เพราะภาษาบาลีในประเทศไทยจะเขียนด้วยภาษาไทย เช่น โนม ตสส ภควโต อรหโต สมมาสมพุทธส. จะประกอบด้วยเครื่องหมาย (นิคคหิต) และจุดด้านล่าง เช่น คำว่า ตสส ให้อ่านว่า ตัสสะ วรี ให้อ่านว่า ะริง เป็นต้น

วัดปากน้ำ (2549, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 38) กล่าวว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี มีความสำคัญ คือ นอกจากจะเป็นการศึกษาหลักธรรมคำสั่งสอน ยังเชื่อว่าเป็นการสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาด้วย โดยเฉพาะการศึกษาภาษาบาลี เพราะถ้าไม่รู้ภาษาบาลีแล้ว ก็จะไม่มีความรู้และเข้าใจพระพุทธรวจนะในพระไตรปิฎก ถ้าขาดความรู้เรื่องพระไตรปิฎกแล้วพระพุทธศาสนาก็จะต้องเสื่อมสูญไปด้วย ด้วยเหตุนี้พระมหากษัตริย์ผู้เป็นศาสนูปถัมภกตั้งแต่โบราณมา จึงทรงสนับสนุนการเรียนพระปริยัติธรรมและทรงยกย่องพระภิกษุและสามเณรที่เรียนรู้พระพุทธรวจนะให้มีฐานันดรพระราชทาน มีนิตยภัต จึงจัดให้มีการสอบพระปริยัติธรรม เพื่อให้ปรากฏต่อชาวโลกว่าพระภิกษุและสามเณรรูปใด มีความรู้มากน้อยแค่ไหน เมื่อปรากฏว่า พระภิกษุและสามเณรรูปใดมีความชอบรู้ถึงขั้นที่กำหนดไว้ พระมหากษัตริย์ก็ทรงยกย่องพระภิกษุและสามเณรรูปนั้นให้เป็นมหาเปรียญธรรม ครั้นอายุพรรษาถึงขั้นเถรภูมิ ก็ทรงตั้งสมณศักดิ์ให้ตามควรแก่คุณธรรมและความรู้ เป็นผู้สอนพระปริยัติธรรมสืบกันมา จากการศึกษาประวัติศาสตร์ชาติไทย การศึกษาภาษาบาลี คือ การศึกษาพระไตรปิฎก และตรงกันข้ามการศึกษาพระไตรปิฎก คือ การศึกษาภาษาบาลี ภาษาบาลีจึงนับว่า เป็นภาษาที่สำคัญที่สุดในพระพุทธศาสนา เนื่องจากพระสงฆ์ฝ่ายเถรวาทได้ใช้ภาษาบาลีจารึกพระไตรปิฎก คัมภีร์หลักของพระพุทธศาสนา อรรถกถาและฎีกาเป็นคัมภีร์ชั้นรอง แต่ทุกคัมภีร์ล้วนจารึกด้วยภาษาบาลี

จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี เป็นการศึกษาที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธพจน์ที่มีความสำคัญต่อการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เพราะภาษาบาลีเป็นภาษาที่จะทำให้เข้าถึงหลักธรรมหรือหัวใจในการศึกษาพระไตรปิฎกให้เข้าใจได้อย่างแจ่มแจ้ง ซึ่งจะส่งผลต่อพระภิกษุสามเณรที่จะนำไปใช้ในการฝึกฝนตนเองให้เป็นศาสนทายาทของพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดเพี้ยนไปจากหลักธรรมคำสอน

2.2.3.3 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

พระปริยัติสุนทร (โอภาส โอภาโส, 2546, น. 11 – 13) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ต้องอาศัยองค์ประกอบ คือ

1. เจ้าสำนักเรียน ต้องมีเจตนาและศรัทธาต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี มีความรู้ความเข้าใจเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการศึกษาภาษาบาลีต้องเสียสละกำลังกาย กำลังความคิด กำลังทรัพย์และกำลังสติปัญญา เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาภาษาบาลีนี้ โดยไม่เห็นแก่ความลำบาก ต้องสรรหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้สอนและผู้เรียนอย่างใกล้ชิด และสนับสนุนให้ทุกการศึกษาแก่ผู้เรียน ตลอดจนสงเคราะห์ศิษยานุศิษย์และพุทธศาสนิกชนด้วยเมตตาจิต

2. ผู้สอน ต้องมีเจตนาและศรัทธาในการสอน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การสอนหมั่นศึกษาค้นคว้าตำราวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบในด้านการบริหารและการปกครองดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของผู้เรียนให้การอบรมสั่งสอน ด้วยหวังความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก

3. ผู้เรียนต้องตั้งใจ มีความเพียรในการศึกษาอย่างเต็มที่และปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสำนักศาสนศึกษา โดยไม่คำนึงถึงความลำบาก

4. ทุนสำหรับบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ต้องจัดทำให้เพียงพอ เมื่อท่านเจ้าสำนักมีความตั้งใจจริง ศิษยานุศิษย์และญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาก็จะสละทุนทรัพย์ช่วยสนับสนุน

พระราชปริยัติโยดม (โอภาส โอภาโส, 2548) กล่าวว่า องค์ประกอบในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี คือ

1. เจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักต้องเป็นผู้เสียสละ
2. ผู้สอนต้องเป็นผู้มีศรัทธาและมีน้ำใจต่อผู้เรียน
3. ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อโอวาทหรือคำสั่งสอนของผู้สอน
4. ญาติโยมผู้มีจิตศรัทธานับถือพระพุทธศาสนาต้องให้การสนับสนุน

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีนี้ มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 5 ประการ คือ 1) ความจริงจังของสำนักศาสนศึกษา โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งเจ้าสำนัก ศาสนศึกษา และอาจารย์ใหญ่ที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีความเสียสละและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 2) ความสามารถของครูผู้สอน กล่าวคือ ครูผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ต้องมีความเสียสละ และแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการสอนแก่ผู้เรียน 3) ความตั้งใจของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธา และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน อันจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความวิริยะ อุตสาหะ และเอาใจใส่ต่อการศึกษาศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 4) การสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ที่ต้องให้ความอุปถัมภ์แก่พระภิกษุสามเณรที่ศึกษาศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ให้มีปัจจัยสี่มีความบริบูรณ์ และ 5) การสนับสนุนจากภาครัฐ ที่ต้องให้ความอุปถัมภ์ทั้งด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนศึกษาพระภิกษุสามเณรในฐานะของเยาวชนและประชาชนของรัฐ

2.2.3.4 กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ดังนี้

สมชาย ไมตรี (2539, น. 33 – 36) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาบาลีของสำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษาจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในปัจจุบัน แบ่งกระบวนการจัดการเรียน การสอนเป็น 9 ชั้น โดยชั้นบาลีไวยากรณ์ 1 ชั้น เป็นชั้นที่เตรียมความพร้อมของนักเรียนก่อนขึ้นแปลหรือเรียนในระดับประโยค 1 – 2 คือ

1. บาลีไวยากรณ์
2. ประโยค 1 – 2
3. เปรียญธรรม 3
4. เปรียญธรรม 4
5. เปรียญธรรม 5
6. เปรียญธรรม 6
7. เปรียญธรรม 7
8. เปรียญธรรม 8
9. เปรียญธรรม 9

ชั้นไวยากรณ์ที่สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาเพิ่มขึ้นนั้นไม่มีกำหนดในการสอบบาลีสนามหลวง แต่จัดสอนเริ่มขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานทางด้านไวยากรณ์ภาษาบาลี และเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน ก่อนเรียนวิธีการแปลหรือเรียนในระดับประโยค 1 – 2 สำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษาทั่วไป จะเปิดการเรียนการสอนในระดับประโยค 1 – 2 ถึงเปรียญธรรม 5 หรือเปรียญธรรม 6 เท่านั้น ส่วนเปรียญธรรม 6 ขึ้นไปจะให้ผู้เรียนดูหนังสือเอง หรือส่งเข้าเรียนที่สำนักเรียนส่วนกลาง

(กรุงเทพมหานคร) ที่เป็นสำนักเรียนขนาดใหญ่ ที่เปิดการเรียนการสอนถึงเปรียญธรรม 9 มีสำนักเรียนวัดสามพระยา เป็นต้น การที่สำนักศาสนศึกษาไม่เปิดสอนในชั้นเปรียญธรรม 6 ขึ้นไป เพราะขาดผู้สอน ประกอบกับผู้เรียนมีความพอใจที่จะศึกษาด้วยตนเอง เพราะวิธีการเรียนการสอนในทุกประโยคจะคล้ายกัน นักเรียนสามารถที่จะดูหนังสือเตรียมสอบด้วยตนเอง โดยอาศัยหนังสือฉบับแปลเป็นคู่มือได้ จะมีเพียงวิชาแต่งฉันทภาษาขอมชั้นเปรียญธรรม 8 เท่านั้น ที่มีผู้เรียนสนใจไปเรียนกันมาก สำหรับระยะเวลาในการเรียนประโยค 1 - 2 ถึงเปรียญธรรม 9 ไม่สามารถจัดกำหนดได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน บางรูปอาจใช้เวลาสอบเพียง 8 - 9 ปี จบชั้นเปรียญธรรม 9 แต่บางรูปอาจใช้เวลานานกว่าจะสอบผ่านแต่ละชั้นจนบางรูปต้องเลิกสอบไปก็มี การเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี จะมีเป้าหมายอยู่ที่การสอบประโยคบาลีสนาทมหลวงเป็นหลัก

จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาบาลีของสำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษา ในปัจจุบันระดับชั้นการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี มี 8 ระดับ คือ ประโยค 1 - 2 (ใช้เวลาเรียน 1 - 2 ปี) ประโยค ป.ธ. 3 - 9 (7 ระดับ) รวม 8 ระดับ เปิดสอบปีละ 1 ครั้ง ในการเรียกชื่อ ดังนี้ ชั้นที่ 1 เรียกว่า ประโยค 1 - 2 ชั้นที่ 2 เรียกว่า เปรียญธรรม 3 ประโยค ผู้สอบชั้นนี้ จะได้รับการเทียบเท่าวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ถ้าเป็นพระภิกษุจะมีคำนำหน้าชื่อว่า พระมหา ถ้าเป็นสามเณรจะมีคำว่า เปรียญ ต่อท้ายนามสกุล (ใช้คำนำหน้าเช่นนี้จนถึงประโยค ป.ธ. 9) ชั้นที่ 3 เรียกว่า เปรียญธรรม 4 ประโยค (ไม่มีการเทียบวุฒิ) ชั้นที่ 4 เรียกว่า เปรียญธรรม 5 ประโยค ผู้ที่สอบได้ชั้นนี้หากได้รับแต่งตั้งให้เป็นครูสอน 1 ปี และทำการสอนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 300 ชั่วโมง สามารถนำมาขอใบเทียบวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ชั้นที่ 5 เรียกว่า เปรียญธรรม 6 ประโยค ผู้สอบได้ชั้นนี้มีวุฒิเทียบเท่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (โดยไม่ต้องมีใบเทียบวุฒิ) ชั้นที่ 6 เรียกว่า เปรียญธรรม 7 ประโยค (ไม่มีการเทียบวุฒิ) ชั้นที่ 7 เรียกว่า เปรียญธรรม 8 ประโยค (ไม่มีการเทียบวุฒิ) ชั้นที่ 8 เรียกว่า เปรียญธรรม 9 ประโยค ผู้สอบได้ชั้นนี้ถือว่ามีความดีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 และพระราชบัญญัติผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ซึ่งการศึกษาระดับประโยค 1-2 และเปรียญธรรม 3 ประโยค เรียกว่า เปรียญตรี คือ ผู้ที่จะมีสิทธิสอบประโยค 1-2 ขึ้นไป จะต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีก่อน ระดับเปรียญธรรม 4-6 ประโยค เรียกว่า เปรียญโท คือ ผู้ที่จะมีสิทธิสอบเปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไป จะต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทก่อน และระดับเปรียญธรรม 7-9 ประโยค เรียกว่า เปรียญเอก คือ ผู้ที่จะมีสิทธิสอบเปรียญธรรม 7 ประโยคขึ้นไป จะต้องสอบได้นักธรรมชั้นเอกก่อน

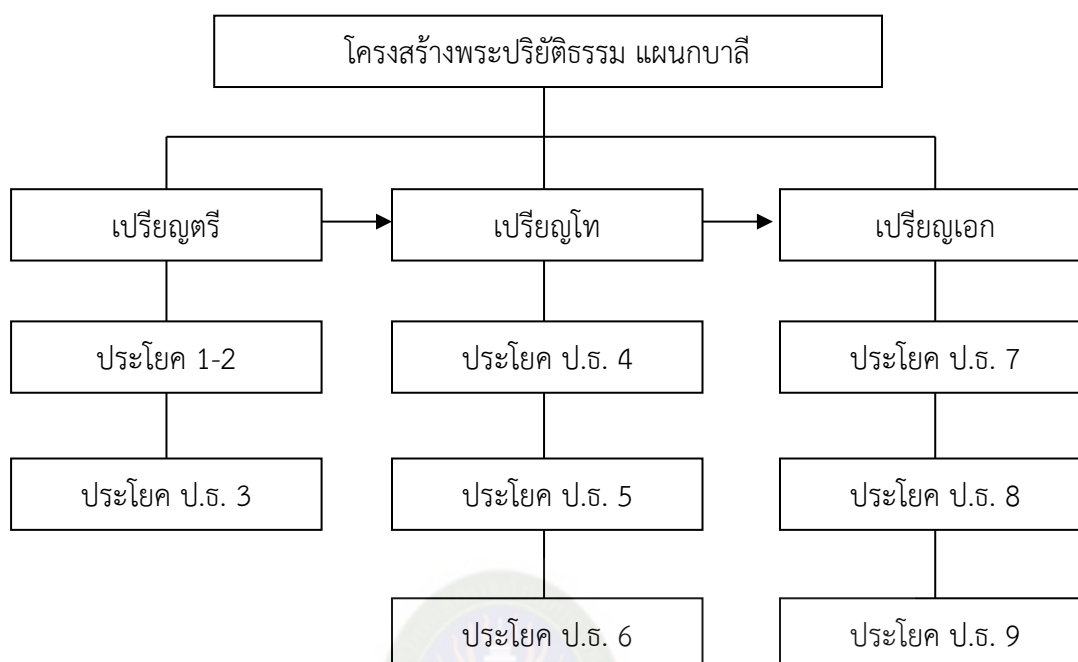
2.2.3.5 ระยะเวลาในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

คณะสงฆ์ได้วางแนวทางเกี่ยวกับภาคและเวลาเรียนได้ โดยแบ่งภาคเรียนออกเป็น 3 ภาค คือ 1) ภาควิสาขะ เริ่มแต่ขึ้น 1 ค่ำ เดือน 6 ถึง 9 ค่ำ เดือน 8 2) ภาคพรรษา เริ่มแต่แรม 9 ค่ำ เดือน 8 ถึงขึ้น 13 ค่ำ เดือน 11 และ 3) ภาคปวารณา เริ่มแต่ขึ้น 1 ค่ำ เดือน 12 ถึงแรม 13 ค่ำ เดือน 1

เวลาเรียนกำหนดไว้เป็น 2 ช่วง คือ ภาคเช้า เวลา 08.30 ถึง 10.30 น. และภาคบ่าย เวลา 13.00 ถึง 16.30 น. หนึ่งสัปดาห์เรียน 5 วัด หยุด 2 วันคือ วันโกน (ขึ้นหรือแรม 7 หรือ 14 หรือ 13 ค่ำ) และวันพระ (ขึ้นหรือแรม 8 หรือ 15 หรือ 14 ค่ำ) ในหนึ่งปีจะต้องมีเวลาเรียนอย่างน้อย 300 ชั่วโมง ภาคเรียนและเวลาเรียนไม่ใช้กฎเกณฑ์ที่ทุกสำนักศาสนศึกษาจะต้องปฏิบัติ เพราะการจัดระบบการเรียนการสอนขึ้นกับแต่ละสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาจะดำเนินการ สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาจะเปิดเรียนหลังวันวิสาขบูชา และปิดเรียนประมาณเดือน 12 เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เขียนเข้ารับอบรมบาลีสนามหลวงก่อนสอบ ณ สำนักเรียนที่จัดอบรมและเตรียมตัวสอบ และจะเปิดเรียนในช่วงเข้าพรรษาและออกพรรษาด้วยช่วงละ 1 สัปดาห์ สำหรับเวลาเรียนจะเรียนวันละประมาณ 2 – 4 ชั่วโมง คือ เวลา 8.30 ถึง 10.30 น. ภายบ่ายเปิดโอกาสให้ผู้สอนผู้เรียนได้เรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยกเว้นประโยคที่เป็นภาคบังคับของแต่ละวัด จะเปิดเรียนในภาคบ่ายเวลา 13.00 ถึง 16.30 น. และบางสำนักศาสนศึกษาจะสอยภาคค่ำด้วย คือ เวลา 18.00 ถึง 20.00 น. การที่มีเวลาเรียนเพียงวันละ 2 – 4 ชั่วโมง ทำให้การเรียนการสอนทำได้เพียงวันละวิชา เป็นวิชาแปล ส่วนวิชาอื่น ๆ เช่น แปลไทยเป็นมคธ ชั้นเปรียญธรรม 4 ขึ้นไป ขึ้นกับผู้สอนในแต่ละชั้นว่าจะสลับสอนอย่างไร เนื่องจากภาษาบาลีเป็นภาษาที่เกี่ยวข้องกับคำสอนของพระพุทธศาสนาจนมีความเชื่อว่า การเรียนภาษาบาลีเป็นการรักษาพระพุทธพจน์ ประกอบกับภาษาบาลีเป็นภาษาที่มีระเบียบ แบบแผน มีกฎเกณฑ์ภาษาที่เคร่งครัดตายตัว (ตันติภาษา) ลักษณะของการเรียนจึงเป็นลักษณะแบบประเพณี คือ ใช้วิธีการท่องจำเป็นหลักและพยายามแปลคัมภีร์ให้ถูกต้องตามต้นฉบับ วิธีการเรียนแบบนี้ยังใช้อยู่ถึงปัจจุบัน การเรียนภาษาบาลี ในปัจจุบันวิชาที่ถือว่าเป็นหลักในการเรียนทุกระดับชั้น คือ วิชาแปล ส่วนวิชาอื่น ๆ แล้วแต่ผู้สอน จะกำหนดให้เรียนก่อนการเรียนผู้เรียนต้องไปดูหนังสือเอง โดยมีหนังสือแปลเป็นคู่มือวางหนังสือบาลีคู่กับหนังสือแปลดูเทียบกันไปมา เมื่อเข้าเรียนผู้สอนจะให้ผู้เรียนผลัดกันแปล แล้วคอยตรวจสอบว่าผู้เรียนรูปร่างนั้นแปลผิดหรือไม่ ถ้าแปลผิดจะทักท้วงแล้วให้แปลใหม่ และถ้ามีประโยคใดที่แปลยากจะอธิบายเพิ่มเติมให้ผู้เรียนเข้าใจว่า ควรจะแปลอย่างไร ปกติแล้ววันหนึ่งจะแปลได้ประมาณ 2 – 10 หน้ากระดาษ ส่วนวิชาอื่น ๆ เช่น สัมพันธไทย ไวยากรณ์ แปลไทยมคธ แต่งฉันทเป็นต้นการเรียนจะเป็นไปในรูปแบบของการฝึกหัดทำข้อสอบ การแปลหรือแต่งขึ้น บางประโยคผู้เรียนท่องจำให้ขึ้นใจ และแปลให้ถูกต้องผิดเพี้ยนไม่ได้ประโยคเช่นนี้ เรียกว่า ประโยคแบบ เช่นประโยคที่พระพุทธเจ้าตรัสถามพระภิกษุว่า กาย นุตถ ภิภุชเว กถาสนนิสิณนา ตุกรภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายเป็นผู้นั่งประชุมกันด้วยเรื่องอะไร เป็นต้น อุปกรณ์การเรียนการสอนนับเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสนใจในการเรียน และช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ พระปริยัติธรรม แผนกบาลี มีอุปกรณ์การสอนหลักที่ใช้ คือ ตำราเรียนเพราะวิธีการเรียนการสอนใช้การทรงจำ อุปกรณ์อื่นที่ควรมี คือ เทปบันทึกเสียงการแปล มีการแปลบันทึกเทปจำหน่ายที่ผู้เรียนอาจนำมาเปิดฟัง แทนการดูหนังสือแปลเทียบกับหนังสือภาษาบาลี เพื่อการแปลได้เร็วขึ้นวิธีการเรียน

ที่ใช้ความจำเป็นประกอบการเรียนที่ไม่มีอุปกรณ์การเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนขาดแรงกระตุ้น ผู้เรียนจึงต้องมีวิริยะอุตสาหะมาก จึงจะสามารถเรียนภาษาบาลีให้สำเร็จได้ สำหรับผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มีกำหนดเพียงว่าต้องมีวุฒิเปรียญธรรม 3 ขึ้นไป การเป็นผู้สอนโดยสำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษาทำเรื่องเสนอท่านเจ้าคณะปกครองตามลำดับชั้นจนถึงเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเสนอแต่งตั้งเมื่อได้รับแต่งตั้งก็เป็นผู้สอนได้ สำหรับนักเรียนในกรุงเทพฯ ผู้สอนจะมีวุฒิเปรียญสูง เนื่องจากมีพระภิกษุและสามเณรที่เป็นมหาเปรียญอยู่มากสามารถเลือกได้ แต่ในต่างจังหวัดสำนักศาสนศึกษาบางสำนักศาสนศึกษาขาดผู้สอนหรือมีผู้สอนไม่พอ บางสำนักต้องใช้ระบบที่สอนน้อง คือผู้ที่กำลังเรียนเปรียญธรรม 3 หรือเปรียญธรรม 4 ต้องเป็นผู้สอนประโยค 1 – 2 ด้วย เมื่อพิจารณาจากลักษณะการเรียนการสอน ที่ผู้สอนทำหน้าที่ควบคุมการแปลเพียงอย่างเดียว ผู้สอนไม่น่าจะต้องใช้ทักษะในการสอนมาก แต่ความเป็นจริงความรู้ และทักษะการสอนของผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น

กองบาลีสนามหลวง (2548, น. 7 – 8) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หมายถึง การที่พระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดและเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระสงฆ์ต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงตน ให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าอย่างแท้จริง ความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ถือว่าเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เพราะภาษาบาลีเป็นภาษาที่ให้จารึกพระไตรปิฎกผู้ประสงค์จะเข้าใจในพระไตรปิฎกต้องมีความรู้ภาษาบาลี คณะสงฆ์ไทยได้รู้ถึงความจำเป็นในข้อนี้จึงได้กำหนดให้มีการศึกษาบาลีมาแต่อดีตกาล เพื่อจะใช้ภาษาบาลีเป็นกุญแจไขตู้คือพระไตรปิฎกอันเป็นหลักคำสอนในพรพุทธศาสนานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนและแก่ประชาชน การศึกษาภาษาบาลีจึงจำเป็นสำหรับพระภิกษุและสามเณรทุกรูปที่จะต้องศึกษามีคำพูดที่กล่าวโดยทั่วไปว่า บวชเรียน ศึกษา สืบอายุพระพุทธศาสนา และการศึกษาภาษาบาลีมีมาแต่ครั้งสุโขทัยประวัติศาสตร์กล่าวถึงการไปอาราธนาพระสงฆ์ลังกาวงศ์มาเป็นครูต้นแบบทางการศึกษาช่วยสืบอายุพระพุทธศาสนา เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี



ภาพที่ 2.4 แผนภาพโครงสร้างพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ปรับปรุงจากรูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี. โดย มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จึงกล่าวได้ว่า ระยะเวลาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมและบริบทของแต่ละสำนักศาสนศึกษา แต่คณะสงฆ์ได้วางแนวทางเกี่ยวกับภาคและเวลาเรียนได้ โดยแบ่งภาคเรียนออกเป็น 3 ภาค คือ 1) ภาควิสาขะ เริ่มแต่ขึ้น 1 ค่ำ เดือน 6 ถึง 9 ค่ำ เดือน 8 2) ภาคพรรษา เริ่มแต่แรม 9 ค่ำ เดือน 8 ถึงขึ้น 13 ค่ำ เดือน 11 และ 3) ภาคปวารณา เริ่มแต่ขึ้น 1 ค่ำ เดือน 12 ถึงแรม 13 ค่ำ เดือนยี่ และในหนึ่งปีจะต้องมีเวลาเรียนอย่างน้อย 300 ชั่วโมง

2.2.3.6 จุดมุ่งหมายกระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

บุรทิน ขำภีรัฐ (2539, น. 3 – 4) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของกระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี เมื่อพิจารณาตามหลักสูตรและแบบเรียนพบว่า ในสมัยสุโขทัยถึงสมัยรัชกาลที่ 1 แห่งรัตนโกสินทร์ มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ผู้เรียนมีความรู้ในหลักศาสนาจากพระพุทธรูปพจน์ในพระไตรปิฎก เป็นการศึกษาขั้นเตรียมการปฏิบัติเพื่อลดกิเลสและถอดตนออกจากวงจรของชีวิตที่เวียนเกิดเวียนตายอยู่ในสังสารวัฏฏ์ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนหลักสูตรที่ใช้เรียนจากพระไตรปิฎกเป็นคัมภีร์อรรถกถา จุดมุ่งหมายเพียงเพื่อให้แปลภาษาบาลีที่จารึกพระพุทธรูปพจน์ คือช่วยให้พระภิกษุสามเณรที่เรียนมีความรู้ความสามารถอ่านภาษาบาลีได้ เพื่อจะได้ให้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าเรื่องราว

และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่บันทึกไว้เป็นภาษาบาลีในพระไตรปิฎก แล้วนำไปเผยแพร่ให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้รู้และปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพราะเป็นหน้าที่ของพระภิกษุสามเณรเป็นการช่วยสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา

กองบาลีสนามหลวง (2549, น. 96 – 98) กล่าวว่า กฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 เพราะในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีของสถาบันพระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับจากสังคมมีศักดิ์และสิทธิเสมอกับสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนของประเทศไทยตามกฎกระทรวงศึกษาธิการข้อที่ 3 (2) กล่าวว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ชั้นเปรียญธรรม 3 เป็นการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และตามพระราชบัญญัติกำหนดวิद्यฐานะผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 มาตรา 4 ให้ผู้สำเร็จวิชาการศึกษาพระพุทธศาสนา ตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลีสนามหลวงเปรียญธรรม 9 มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี เรียกว่า เปรียญธรรม 9 ใช้อักษรย่อว่า ป.ธ. 9 (กองบาลีสนามหลวง, 2549, น. 94) เมื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีได้รับการยอมรับจากสังคม มีศักดิ์และสิทธิเหมือนกับสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนทั่วไปทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของผู้เรียน ในปัจจุบันเพิ่มขึ้นอีกข้อหนึ่ง คือเป็นทางเลือกสำหรับการศึกษาของพระภิกษุและสามเณรที่มุ่งมั่นและตั้งใจศึกษาเพื่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไป

จึงสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี เพื่อศึกษาพระไตรปิฎกแล้วเอาไปเผยแพร่ให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้รู้ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเป็นการช่วยสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา และเป็นทางเลือกสำหรับการศึกษาของพระภิกษุและสามเณรที่มุ่งมั่นและตั้งใจศึกษา เพื่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไป

ดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์นั้นมีการดำเนินการในภารกิจหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการจัดองค์กร 6) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 7) ด้านงบประมาณ และ 8) ด้านอาคารสถานที่ ดังนั้นการศึกษาศาสนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาจึงจะได้ศึกษาจากการดำเนินกิจกรรมทั้ง 8 ด้านดังกล่าว

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นมีผู้ทำการศึกษาไว้และมีผลการวิจัยที่น่าสนใจดังนี้

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2548, น. 1 - 59) ได้ทำการศึกษา วัดจองคำ อำเภอเงาะขาว จังหวัดลำปาง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีดีเด่น พบว่า ความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของวัดจองคำ ปัจจัยสำคัญที่สุดเกิดจากความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหาร ประกอบกับเจตนาและศรัทธาแรงกล้าของเจ้าอาวาสและครูผู้สอน ความตั้งใจและความพากเพียรในการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีเงินสนับสนุนในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ และการสนับสนุนของคณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชน โดยพบว่าภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสนั้นพบเห็นจากคุณลักษณะส่วนตัว ที่มีความเมตตาธรรมเป็นที่เลื่อมใสแก่ผู้พบเห็น มีศีลจรรยาวัตรที่งดงาม มีความรู้ด้านภาษาบาลีอย่างลึกซึ้ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและกล้าเผชิญปัญหา มุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่พฤติกรรมการบริหาร เจ้าอาวาสมีความสามารถด้านการบริหาร มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ กล้าตัดสินใจ วางตนเสมือนบิดาและบุตร มีการกำกับติดตามการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด

พระครูสุตวิสุทธิคุณ (2549, น. 112 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดตามลำดับดังนี้ หลักสูตร พฤติกรรมของครู สิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนของชุมชน

พระมหาชนแดน สมบุต (2549, น. 120 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การมีคุณลักษณะความเป็นครูสอนที่ดีและการพัฒนาศักยภาพครูในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ ความพร้อมของโรงเรียนและการกำหนดนโยบายการศึกษาของโรงเรียน การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษา การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ และการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการศึกษา เป็นด้านที่น้อยที่สุด

พระมหาธวัชชัย รสเลิศ (2551, น. 65 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พบว่า ครูส่วนมากมีพรรษามากกว่า 10 พรรษา และมีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี และ 2) ปัจจัย

ด้านคุณลักษณะของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

พระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ มาจากสองปัจจัย ประการแรกคือด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 2) ครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี 3) หลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล 4) อาคารสถานที่ มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี 5) งบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ 6) สื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม ส่วนประการที่สองเป็นด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานตามถนัด ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอ และแก้ปัญหารวดเร็ว 2) ครูเตรียมเนื้อหาเหมาะสม ใช้สื่อในการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) มีการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล 4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ กลุ่มคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและถูกชักชวนมา

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งพอสรุปเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากชุมชน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นมีหลายองค์ประกอบ ดังนั้นในการศึกษา รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ตัวแปรโดยการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร พฤติกรรมทางการบริหาร และภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์

การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ และการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน 3) การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ และการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4) ศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และศักยภาพด้านการวัดประเมินผลตามสภาพจริงในชั้นเรียน และ 5) แรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.3.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1) ความหมายของผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, น. 1) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ให้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก ติดต่อซึ่งกันและกันในอนาคตที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่น ให้ความร่วมมือรวมใจกันจนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, น. 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีบุคลิก ลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 31) ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคล ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 2) ได้กล่าวถึง ผู้นำ ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจ ต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

อโณทัย สนิวีรุทัย (2550, น. 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำเอาไว้ว่า ผู้นำคือ บุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งทางด้านความเชื่อ ความคิด และการตัดสินใจ รวมทั้งสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกัน ก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ต้งามที่ว่าจะพากันไป ก็ให้พากันไปด้วย หมายความว่าไปโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข แล้วบรรลุถึงจุดหมายที่ต้งาม โดยถูกต้องตามหลักธรรม หมายความว่า เป็นความจริง ความแท้ ความถูกต้องและได้มาโดยธรรม

2) ความหมายของภาวะผู้นำ

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 36) ได้ให้คำนิยาม คำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายความว่า ศิลปะของผู้นำในการใช้ความสามารถของตนเองในการนำผู้อื่นเพื่อความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมาย

ธวัช บุญยงมณี (2550, น. 2 - 3) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำ จะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 140) ให้ความหมายภาวะผู้นำคือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความต้งาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไป สู่จุดหมายที่ต้งาม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 77) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิรี ชมพุกำ (2552, น. 194) สรุปภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

Schermerhorn (2002, p. 336) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Daft (2005, อ้างถึงใน วรวิทย์ จินดาพล, 2550, น. 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ จะต้อง มีทั้ง 1) คนซึ่งได้แก่ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์การ

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมี ความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย และภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

3) ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

Knezevich (1984, pp. 16 - 18, อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2551, น. 265-266) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม 3) บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใดเมื่อใด 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์ 9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรองไกลเกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีการบริหารมาใช้ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร

การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาดทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดีและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ และ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

Seyfarth (1999, pp. 165 - 273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ 1) มุมมองแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) การประเมินผลนักเรียน 3) การจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 4) การประเมินผลการสอนของครูและ 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

Cunningham and Cordeiro (2003) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหาร คือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนา หลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองและยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาอย่างไร อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือการเข้า ตรวจสอบเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจ เบื้องต้นของโรงเรียนคือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียน การสอนและสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงาน ประจำ วันของนักเรียน และคณะครูด้วยความหมายและความสำคัญ

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่แสดงออกจากภาวะของผู้นำทางวิชาการ โดยแสดงบทบาทใน

การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา และคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ พร้อมกับการรู้จักประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางด้านการบริหารอื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

ประทีป บินชัย (2546, น. 11) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทฤษฎีที่เชื่อว่า คนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีตไม่ว่าจะเป็น Napoleon, Alexander the Great, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Sir Winston Leonard Spencer-Churchill, John Fitzgerald Kennedy, Nelson Mandela and Margaret Thatcher ดูเหมือนว่าพวกเขาแตกต่างจากคนธรรมดาในหลายด้าน ซึ่งภายใต้พื้นฐานความเชื่อนี้ นักวิจัยได้สร้างมุมมองที่เรียกว่า “ทฤษฎีบุคคลยิ่งใหญ่ (The Great Man Theories) ขึ้นมา ซึ่งเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาแตกต่างจากบุคคลอื่น

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, น. 172) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกนานประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The Great Man Approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ

ขณะที่ อิติมา ไชยมงคล (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้

ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ 1) The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 2) Leader – constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

Bass (1990, pp. 79 – 81, อ้างถึงใน เอกณรงค์ วรสีหะ, 2560, น. 7) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948 - 1970 และได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะมีคุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่า บุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็ยังเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social Status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability) ซึ่ง Bass (1990) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) พบว่า Bass and Avolio (1990) แสดงความคิดเห็นว่า บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น ความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพจะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด ความร่วมมือ ชอบสังคม นักการทูต

จะเห็นได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และการเลือกแสดงภาวะทางคุณลักษณะของผู้นำคนนั้น ๆ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของการจัดการศึกษา พระปรีชาญาณผู้วิจัยจึงกำหนดให้ คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ ประกอบด้วย การมีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness)

2.3.1.3 พฤติกรรมการบริหาร

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรม การบริหารจัดการ เป็นต้น โดยจะศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ (เอกณรงค์ วรสีหะ, 2558, น. 1-33)

1.1) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Lewin ของมหาวิทยาลัย ไอโอว่า เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Lunenburg and Ornstein, 1996, pp. 128 – 129, อ้างถึงใน เอกณรงค์ วรสีหะ, 2558, น. 8) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Likert (1967, pp. 126 - 127, อ้างถึงใน เอกณรงค์ วรสีหะ, 2558, น. 8-9) ได้พัฒนาแนวความคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในปี ค.ศ. 1961 โดยได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงานมาทำการวิจัย โดยแบ่ง เป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบ สามารถอธิบายได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Exploitative Autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไรทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำ และผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (Benevolent Autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอย่างบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อปกครองลูก ตราบไต่ที่ผู้ตามยังปฏิบัติตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษา หารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมาก

ขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี มากกว่า การลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำ เน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียง กับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ทั้งองค์กร

จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์งานวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan ความเป็น ผู้นำส่วนใหญ่ของทีมงานเพื่อค้นหาหลัก และวิธีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยมุ่งให้ความสำคัญ ของผลผลิต หรือทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการมุ่งให้ความสำคัญกับคน หรือการสนับสนุน ในการทำงานหัวหน้าจะทำให้มีผลผลิตสูงในกลุ่ม และดูแลให้ความสำคัญกับผลผลิต และคน จากการ วิจัยทำการค้นพบที่มุ่งเน้นคน จะมีสวัสดิการมุ่งเน้นให้ลูกน้อง ในทางกลับกันหัวหน้าที่มุ่งเน้นผลผลิต จะมีลักษณะที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการพัฒนามากกว่า โดยทั่วไปหัวหน้างานที่มุ่งเน้นคน พบว่า มีกลุ่มงานที่มีผลผลิตมากกว่ากลุ่มที่มีหัวหน้างานที่มุ่งเน้นผลผลิต นอกจากนี้การวิจัยในภายหลังโดย Likert ได้เสริมเพิ่มเติมในการศึกษาแบบฉบับ ของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่ม เพื่อกระตุ้น การที่ส่วนรวมของพนักงานในการทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารความ ร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทาง การตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา

1.2) การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) ในปี ค.ศ. 1945 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ คือ Hemphill and Coons (1957) ได้เริ่มต้นค้นคว้ามิติทางพฤติกรรมของผู้นำอย่างกว้างขวาง โดยใช้แบบสอบถามที่พวกเขาได้ สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปจนถึงปัจจุบัน คือ Leader Behavior Descriptive Questionnaire (LBDQ) จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ใน 2 มิติ คือ การมุ่งคน และการมุ่งงาน ดังนี้

1) การมุ่งคน (Consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่า เทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

2) การมุ่งงาน (Initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตาม ให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม

อย่างไรก็ดี ลักษณะขององค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของผู้นำ 2 ประการ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่จัดอยู่ในลักษณะแบบผู้นำที่มีความเอาใจใส่ (Consideration) นั้น ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามความอบอุ่น ราบรื่น เต็มไปด้วยลักษณะอันมีมิตรที่ดีต่อกัน มีความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน มีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้เป็นประเภทมุ่งความสำคัญ 2 พฤติกรรมของผู้นำที่จัดอยู่ในลักษณะแบบผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม (initiating Structure) นั้นจะมีความเคร่งครัดในการทำงานมาก มักจะมองความสัมพันธ์ของตัวเองกับผู้ร่วมงานเฉพาะตามบทบาท และหน้าที่เป็นไปตามโครงการสร้างขององค์การ และตามช่องทางเดินของงานตามขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามช่องทางของการติดต่อสื่อสารเท่านั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำประเภทนี้เป็นประเภทมุ่งงานเป็นสำคัญ

1.3) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio ภาพการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์จากการศึกษา เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ และประสิทธิภาพของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดผลจากรายงานของการดำเนินงานจากหน่วยงานของผู้นำ การเข้า – ออก ของผู้ใต้บังคับบัญชาและอัตราการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อสังเกตผู้นำที่มุ่งคน และมุ่งงานสูงจะทำให้ผู้ใต้ บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง ถ้าผู้นำที่มุ่งคนต่ำ และมุ่งงานสูง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่สูง การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง และถ้าผู้นำที่มุ่งคนสูง และมุ่งงานต่ำ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์ต่ำ

นักวิจัยที่รัฐโอไฮโอ แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม (Socio Emotional) จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า แต่ต่อมาผลในการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง กล่าวคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงาน และตัวพนักงานเป็นศูนย์กลาง (Job - Centered and Employee Centered Leadership) อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะทั้ง 2 อย่างนี้มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของวิธีการศึกษาดารงของการเป็นผู้นำ จากแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้เป็นพื้นฐานความคิดที่ทำให้นักวิชาการที่สนใจเรื่องภาวะผู้นำ นำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะเวลาต่อมาอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin (2010, อ้างถึงใน เอกณรงค์ วรสีหะ, 2558, น. 9-10)

จากการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงาน ต่อมาได้นำมาขยายเพิ่มเติมเป็น 3 มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (Effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งคนหรือมุ่งงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี 3 มิติ (Three Dimension Theory) สำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ เริ่มจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ถ้าพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มุ่งคนหรือมุ่งงานแล้ว จะได้พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบแยกตัว (Separated) เป็นผู้นำที่ไม่มุ่งคน ไม่มุ่งงาน ทำงานไปวัน ๆ

แบบที่ 2 ผู้นำแบบเสียสละ (Dedicated) เป็นผู้นำที่ทุ่มเทให้กับงานโดยขาดความ สัมพันธ์ที่ดีกับคน

แบบที่ 3 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับผู้ตาม คำนึง ถึงงานแต่เพียงเล็กน้อย

แบบที่ 4 ผู้นำแบบผสมผสาน (Integrated) เป็นผู้นำที่มุ่งทั้งความสัมพันธ์กับคน และมุ่งทั้งผลงานของงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทฤษฎี 3 มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (Effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งคนหรือมุ่งงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี 3 มิติ (Three Dimension Theory)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมเพื่อสร้างผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นักวิจัยด้านภาวะผู้นำยอมรับว่า ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมมีข้อจำกัดในการที่จะบอกว่าการที่พฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยนั้นไม่ชัดเจน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการบริหาร จึงหมายถึง พฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำในการบริหารที่ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.3.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1) ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2556, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสภาพหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถใช้ปัญญาชี้แนะ และเป็นต้นแบบที่ด้าน

การศึกษา

Glickman (2004, p. 31, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, 2556, น. 4) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาหลักสูตร

McEwan (2003, p. 6, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, 2556, น. 4) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมุ่นักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยนั้น “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การศึกษาปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น (Kapella and Larson, 2006, pp. 10 – 17, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, 2556, น. 4) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิกล (2545, น. 155) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอลิโนยส์ พบว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. ประเมินผลการทำงานของครู
2. ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
3. เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
4. จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
5. คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
6. จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ

7. พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน
8. จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี
9. เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน 23 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการโรงเรียน (School Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การ ที่สนับสนุน การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ

2. การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum and Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเน้น ความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผล การเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงาน หลักสูตร ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารเวลา พิกัดระยะเวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบ เห็นอยู่เป็นนิจในโรงเรียนและชุมชน

3. การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน (Community Team and Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับ ความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ มีความ สามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

Chell (2001, p. 9, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มงคล, 2556, น. 8) ได้สรุป คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
2. มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย
6. พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน

7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

Glickman (1990, อ้างถึงใน บูหงา วชิระศักดิ์มงคล, 2556, น. 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล
- 1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทางการบริหาร
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.3 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านทักษะ (Skills) เป็นการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 3.1 ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)
 - 3.1.1 ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.3 ทักษะการนิเทศ
 - 3.1.4 ทักษะการแนะนำแนวทางกระตุ้นใจร่วมกันของกลุ่ม
- 3.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
 - 3.2.1 ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดวิสัยทัศน์
 - 3.2.2 ทักษะการประเมินผลและการวางแผน

3.2.3 ทักษะการสังเกต

3.2.4 ทักษะการวิจัยและประเมินผล

Fleming and Fleming (2001, p. 6, อ้างถึงใน บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, 2556, น. 12) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้มีพฤติกรรมดังนี้

1. สนับสนุนวิธีการสอนและการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครู
3. ให้ความสนใจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อความมุ่งหมายต่อการพัฒนาการสอน
4. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการมีส่วนร่วม การกำหนดเงื่อนไขและให้ผลสะท้อนกลับ
5. ใช้ข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อความสำเร็จของนักเรียน
6. ใช้ข้อมูลของบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู

Lashway (2002, p. 2, อ้างถึงใน บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, 2556, น. 12-13)

ได้จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็น 5 ด้าน คือ

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวก
3. สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
4. จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
5. ประเมินผลโปรแกรมการสอน

McEwan (2003, p. 13, อ้างถึงใน บุหงา วชิระศักดิ์มงคล, 2556, น. 21)

กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล
2. เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
3. สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง
6. พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ

7. พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและ
ผู้ปกครอง

Deventer and Kruger (2003, p. 247, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, 2556, น. 20) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
3. การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Resnick (2002, อ้างถึงใน บุษงา วชิระศักดิ์มิ่งคล, 2556, น. 21) ได้ให้ข้อเสนอแนะ ถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน
2. แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้
3. ให้การแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิดมาตรฐาน

4. มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
6. ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

Maryland State Board of Education (2005, อ้างถึงใน สิริานี วสุภัทร, 2551, น. 54 - 55) ได้กำหนดกรอบงานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาและทักษะที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

2. การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน เป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงานและไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน

ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียนและครูในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การติดตาม ดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างต่อเนื่องในการสร้างหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานทั้งส่วนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น และนำกลยุทธ์การสอนบนพื้นฐานงานวิจัยไปประยุกต์ งานมอบหมายของครูมีเป้าหมายท้าทายในระดับที่เหมาะสมและเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

4. การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล และสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผลสะท้อนกลับ มีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

7. การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรด้วยการสร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้แก่ครูและมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Huber (2006, pp. 30 – 34, อ้างถึงใน สิริราณี วสุภัทร, 2551, น. 54 - 55)

ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 12 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
2. มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก
3. ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
5. พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
6. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตร การสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
7. มีความรู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล
8. เป็นผู้ที่สามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย
9. ใช้ทีมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตร นโยบายของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ
10. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ
11. ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก
12. มีความตระหนักในสถานการณ์ มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบหลายอย่างที่เป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถทางการบริหารงานด้านวิชาการซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและสภาวะของการประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานด้านการศึกษาประสบความสำเร็จ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ผ่านการกำหนด

พันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2.3.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

2.3.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

1) ความหมายของการเสริมแรง

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549, น. 5) กล่าวว่า การเสริมแรง หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาฝ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การ

Gave (1993, p. 744, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 11) กล่าวว่า การเสริมแรง หมายถึงการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังอำนาจ และเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองขั้นสูงสุด คือการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (self-actualization)

สรุปได้ว่า การเสริมแรง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่แสดงความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการจัดกระทำ หรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตน ในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันการเสริมแรงย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กร ครู และผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จด้วยการดำเนินการหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงขับจากภายในเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

Cherrington (1989, p. 205, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 5) กล่าวว่า การเสริมแรงทางบวกเป็นการให้การเสริมแรงทางบวกหลังจากที่เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ ดังเช่นเมื่อแมวเฝ้ากระโดดเก็บลูกบอลที่ครูฝึกโยนไปให้ทุกครั้งก็จะได้ปลาเป็นอาหาร เมื่อพนักงานทำงานเสร็จตามกำหนดหัวหน้าก็จะแสดงการยอมรับและยกย่องการทำงานของพนักงาน ถ้าได้รับแรงเสริมทางบวกก็จะกระตุ้นให้ทำงานได้ผลดีขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสของการตอบสนอง การเสริมแรงทางบวกนั้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้มาแล้วทั้งสิ้นว่าผลของการกระทำเช่นนี้จะทำให้เกิดอะไรตามมาการเสริมแรงทางบวกที่เป็นเงิน ในบางครั้งก็จะถูกประเมินค่าไว้ต่ำจากบุคคล ที่มีเงินพอเพียงอยู่แล้วเพราะคนงานที่ทำงานบางประเภทได้รับเงิน

มากตามความสามารถของเขาอยู่แล้ว ดังนั้นเขาจึงต้องการการเสริมแรงรูปแบบอื่นมากกว่าเช่นการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับจากเพื่อนฝูง

Kanter (1999, pp. 28 - 39, อ้างถึงใน อารียวรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 7) เจ้าของทฤษฎีการเสริมแรงในองค์การ (Kanter's theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมแรง เป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารแหล่งสนับสนุน

Blase and Blasé (2002, p. 17, อ้างถึงใน อารียวรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 8) กล่าวว่า การเสริมแรงมีหลักการ 13 ประการ ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานกำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยินยูนเป็นกันเองในการทำงาน
7. เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม
8. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน
9. รักษาความสัตย์ซื่อเที่ยงธรรมไม่ติดอยู่กับอำนาจ
10. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจความเสียสละของทีมงาน
11. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานเผชิญอุปสรรคปัญหา
12. สนับสนุนการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ
13. ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ

ความสามารถ

สรุปได้ว่า การเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่อง การชมเชย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจะกระตุ้นให้ทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคล ทำให้มีอำนาจในการได้รับข้อมูลข่าวสารและแหล่งสนับสนุน โดยมีหลักการคือสร้างบรรยากาศสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน สร้างความกระตือรือร้นการมีส่วนร่วมในการบริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นยึดหยุ่นการทำงานสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกัน สนับสนุนและแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ และให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเผชิญงานที่ท้าทายความสามารถ

จะเห็นได้ว่า การเสริมแรง มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การซึ่งการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของคณะสงฆ์ก็เช่นเดียวกันย่อมมีความต้องการการเสริมแรงด้วยการให้การสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ เป็นอย่างมากจึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จได้

2.3.2.2 แนวคิดทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory)

1) ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม

Cassel and Gore (1977, pp. 50 – 51, สมจิตร พรหมแพน, 2557, น. 37 - 44) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนว โดยแนวแรกหมายถึงความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่อง นับถือการยอมรับ การได้รับความเห็นใจและความช่วยเหลือ ซึ่งได้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม ส่วนแนวคิดที่สอง หมายถึงความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญกับบุคคลนั้น

Cobb (1976, pp. 300-314, สมจิตร พรหมแพน, 2557, น. 37 - 44) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับข่าวสารที่ทำให้ บุคคลเชื่อว่ามีคนรักและสนใจ เอาใจใส่ยกย่องและมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Kahn (1979, p. 85, สมจิตร พรหมแพน, 2557, น. 37 - 44) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้คือ ความผูกพันในแง่ดีจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งการยืนยัน รับรอง หรือเห็นพ้องกับพฤติกรรมของอีกผู้หนึ่ง การช่วยเหลือในด้านเงินทองสิ่งของหรืออื่น ๆ

Schaefer, et al. (1981, p. 386, สมจิตร พรหมแพน, 2557, น. 37 - 44) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นสิ่งประคับประคองจิตใจของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลนั้นเผชิญความเครียดในชีวิต

ดังนั้น จากความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม ทั้งทางด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือได้รับความรัก การเอาใจใส่ ดูแลจากบุคคลในครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญและตอบสนองต่อ ความเครียดหรือเจ็บป่วยได้

2) แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคม

โดยปกติทางสังคมจัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนม และมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการ

ส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ส่วนกลุ่มทฤษฎีภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ภาพตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของสังคมกลุ่มนี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่น ๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่ามี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

อาจกล่าวได้ว่าแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมนั้นมีทั้งแหล่งปฐมภูมิและแหล่งทฤษฎีภูมิ แรงสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จด้าน การศึกษาของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มทฤษฎีภูมิ ถือว่าเป็นผู้ให้บริการทาง การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรอื่น ๆ ครู หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คณะสงฆ์ และพุทธศาสนิกชน ทั่วไป

3) หลักการของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

3.1) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับการสนับสนุน

3.2) ลักษณะการติดต่อสัมพันธ์นั้นจะต้อง ประกอบด้วย

3.2.1) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะ ทำให้ผู้รับเชื่อว่ามีคนเอาใจใส่ มีความรัก ความหวังดีในตนอย่างจริงจัง

3.2.2) ข้อมูลข่าวสารนั้น เป็นข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ผู้รับ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม

3.2.3) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะผู้รับเชื่อว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีประโยชน์แก่สังคม

3.3) ปัจจัยนำมาของการสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของหรือทางด้านจิตใจ

3.4) จะต้องช่วยให้ผู้รับบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

4) ประเภทของการให้การสนับสนุนทางสังคม การให้แรงสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกได้หลายรูปแบบ ได้แก่

4.1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความ พื่อใจ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน

4.2) การสนับสนุนโดยการให้ประเมิน (Appraisal Support) เช่น การให้ ข้อมูลย้อนกลับ การป้องกัน การให้คำรับรอง หรือการยอมรับในสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมา

4.3) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้คำแนะนำ การตักเตือน การให้คำปรึกษา การให้ข่าวสาร

4.4) การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

5) ระดับของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม เป็น 3 ระดับ คือ

5.1) ระดับมหภาค หรือระดับกว้าง (Macro Level) คือการวัดโดยพิจารณาถึงการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยวัดจากลักษณะต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ การดำเนินชีวิตแบบไม่เป็นทางการในชุมชน

5.2) ระดับกลาง หรือระดับกลุ่ม (Mezzo Level) คือ การวัดในระดับที่เฉพาะเจาะจงลงไปถึงบุคคลที่มีการติดต่ออยู่เสมอ เช่น กลุ่มเพื่อนที่ใกล้ชิด เพื่อบ้าน ญาติ

5.3) ระดับจุลภาค หรือระดับเล็ก (Micro Level) คือ การวัดที่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่สุด เพื่อเชื่อว่าสิ่งสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมมาจากการสนับสนุนทางอารมณ์อย่างลึกซึ้ง ซึ่งผู้ให้การสนับสนุนจะมีเพียงบางคนเท่านั้นที่ทำได้ เช่น สามี ภรรยา หรือคนรัก

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีได้เป็นอย่างดี โดยระดับในการสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น ฝ่าย คือ การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนทั้งเรื่องข้อมูลข่าวสารงบประมาณ การเสริมแรงทางด้านจิตใจเช่นโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งขณะครองเพศบรรพชิต หรือหลังจากลาสิกขาไปแล้ว และด้านอื่น ๆ

2.3.2.3 สภาพทั่วไปของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ภาครัฐ และพุทธศาสนิกชน

คณิงนิตย์ จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร (2543, น. 31 - 32) เสนอว่าการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์นั้นภาครัฐควรดำเนินการ ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ชัดเจนเป็นระบบอย่างสอดคล้องกันในทุกระดับชั้นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในรูปแบบและแนวเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และได้ประสิทธิผล โดยเฉพาะงบประมาณด้านการพัฒนา, ฝึกอบรมและผลิตครู, ผู้สอนพระปริยัติธรรม งบประมาณการสร้างอาคารเรียนงบประมาณอุปกรณ์การศึกษา, ตลอดจนงบประมาณค่าตอบแทนครูผู้สอนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

3. กระทรวงศึกษาธิการและมหาเถรสมาคมควรกำหนดระเบียบให้สามารถนำเงินศาสนสมบัติกลาง มาใช้ในการอุดหนุนบูรณวัดได้

4. กรมการศาสนา ควรกำหนดหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา ในระบบโรงเรียนของรัฐและประสานงานให้สถานศึกษาและหน่วยงานของรัฐ รับรองคุณวุฒิทางการศึกษาของสงฆ์ให้เทียบเท่ากับการศึกษาตามระบบการศึกษาของรัฐในระดับต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

5. กรมการศาสนาควรจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสอนพระปริยัติธรรมให้ครบทุกเขตการปกครองคณะ สงฆ์ โดยมอบหมายให้เจ้าคณะภาคเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อจัดหาและฝึกอบรมครูสอนปริยัติธรรมส่งไปประจำ ทำการสอนให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม ทุกวัดในเขตภาคต่าง ๆ ให้เพียงพอ

6. กรมการศาสนาควรอุดหนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์การศึกษาเพื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับพื้นฐานเช่นเดียวกับระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมีอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย ตลอดจนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในระบบการเรียนการสอน เช่น โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ เป็นต้น

7. กรมการศาสนาและคณะสงฆ์ควรวางระบบการจัดศาสนศึกษาไว้ให้พระสงฆ์ทุกรูปต้องศึกษาการ ศาสนศึกษาไว้ให้พระสงฆ์ทุกรูปต้องศึกษาการศาสนศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่ออุปสมบทเป็นพระภิกษุและให้ทุกวัดจัดการศาสนศึกษาขั้นพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง โดยพระภิกษุ สามเณรที่บวชใหม่ที่จำพรรษา 1 พรรษาขึ้นไป ต้องเรียนได้อย่างน้อยนัยกรรมชั้นตรีผู้ที่บวชตั้งแต่ 2 พรรษาขึ้นไป ต้องเรียนให้ได้อย่างน้อยนัยกรรมชั้นโทหรือชั้นเอก หรือเรียนแผนกบาลี

8. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน สนใจการส่งเสริมการศาสนศึกษา การสร้างบุคลากรทางศาสนามากกว่าสร้างถาวรวัตถุในพระพุทธศาสนา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพต่อการจัดการศึกษาและบุคลากรทางศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. วัดต้องจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนา การศาสนศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ของอำเภอ/จังหวัด เพื่อขอสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

เทวประภาส มากคล้าย (2551, น. 135 - 136) อธิบายถึงการศึกษภาษาบาลีของไทย ว่าการศึกษาภาษาบาลีตั้งแต่สมัยสุโขทัยนั้น มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นองค์อุปถัมภ์ให้การสนับสนุนตลอดมา มีการอุทิศพระราชมณเฑียรเป็นที่เล่าเรียนศึกษาของพระสงฆ์มีการยกย่องและถวายนิยตภัตแก่พระสงฆ์ผู้มีความรู้ภาษาบาลี จนถึงแม้พระมหากษัตริย์ไทยบางพระองค์ ที่ทรงเป็นปราชญ์เชี่ยวชาญในภาษาบาลี สามารถลงบอกบาลี (สอน) แก่พระสงฆ์สามเณรด้วยพระองค์เองก็มีตลอดมา จนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พศ.) ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับสนองงานคณะสงฆ์ และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนา

ให้เจริญทุกด้าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี ของคณะสงฆ์ และให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วยดีตลอดมา และได้พิจารณาเห็นว่าครู สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพัฒนาส่งเสริม การศึกษาพระปริยัติธรรมและบาลี ให้เจริญก้าวหน้า มีผลสำเร็จด้านจำนวนผู้สอบผ่านการวัดองค์ ความรู้ มีผลสัมฤทธิ์เป็นที่ประจักษ์ชัดเจน จึงได้จัดประชุมสัมมนาครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ประจำปี 2553 จำนวน 3,100 รูป ทั่วประเทศ แบ่งการประชุมตามเขตปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางการศึกษาของสงฆ์ในอนาคตต่อไป

พระมหาวิโรจน์ สอนสมุทร (2560) กล่าวว่า ภาครัฐจะต้องให้การสนับสนุนการจัดการ การศึกษาของสงฆ์อย่างชัดเจนและเร่งด่วน ในฐานะที่สงฆ์ร่วมรับภาระแบ่งเบาการจัดการศึกษาของ รัฐ และพัฒนาคุณภาพพลเมืองของไทยด้วยการขจัดปัญหาของวัดต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่วัดพุทธทาสนา ราม ประสบ คือ ปัญหาการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ส่งผลให้สามเณรมีลดน้อยลง ซึ่งหมายถึง การสืบทอดศาสนทายาทลดลงไปด้วย จึงควรที่จะเร่งออกกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของ สถาบันพระพุทธศาสนา ให้เท่าเทียมกับสถาบันอื่น ๆ โดยเร็ว ในฐานะที่พระภิกษุ สามเณร คือ พลเมืองไทยที่ต้องได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับประชาชนคนไทยทั่วไป ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดเกิดจากความสามารถทางการบริหารจัดการ ของพระอธิการสำเนา เจ้าอาวาส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเงินที่หลั่งไหลเข้ามาสนับสนุนจาก ศรัทธาสาธุชนที่มีต่อเจ้าอาวาสเป็นลำดับแรก

การคณะสงฆ์ภาค 8 (2560, น. 7) ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาผ่านแผนแม่บท การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา โดยวางแนวทางการปฏิรูปด้านศาสนศึกษา ไว้ดังนี้

1. พัฒนาการบริหารจัดการในการศึกษาบาลี นักรธรรม ธรรมศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญ มหาวิทยาลัยสงฆ์ และการศึกษาตามอัธยาศัย บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ
2. เสนอให้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเป็นกลไกในการ บริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาพระพุทธศาสนา
3. จัดให้มีคณะกรรมการการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดเพื่อบูรณาการ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป
4. พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน อาชีพ เช่น กำหนดระบบเทียบมาตรฐานคุณวุฒิอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น

6. กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบกลไกในการสร้างและพัฒนาศาสนทายาท

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของคณะสงฆ์มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล 3 ส่วน ด้วยกัน นั่นคือ 1) ส่วนของคณะสงฆ์ ตั้งแต่มหาเถรสมาคม จนถึงเจ้าคณะผู้ปกครองทุกระดับชั้น 2) ส่วนของหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ 3) ส่วนของภาคประชาชนหรือพุทธศาสนิกชนโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิณสุตา สิริธรรังศรี (2548, น. 53) ที่พบว่า การสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ เป็นพลังอย่างสำคัญให้คณะสงฆ์ ครูผู้สอน และผู้เรียนมีความพยายามจัดการศึกษาเล่าเรียน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม และสภาพทั่วไปของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ภาครัฐ และพุทธศาสนิกชน ในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

1. การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของคณะสงฆ์ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การส่งเสริมความก้าวหน้าในทางปกครองคณะสงฆ์ การยกย่องเชิดชู เป็นต้น

2. การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของภาครัฐ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การช่วยพัฒนาหลักสูตร การรับรองหรือเทียบคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น

3. การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน หมายถึง การเสริมแรง และสนับสนุนในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของพุทธศาสนิกชน เช่น ยกย่องเชิดชู การสนับสนุนเงินเพื่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

2.3.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, น. 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ การบริหารงาน ใด ๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการกำไร โดยผู้บริหารจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุผลสำเร็จโดยมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ตนจะได้รับ คำว่า Administration จึงมักใช้ในองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร ส่วนการจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารใด ๆ ขององค์การที่ต้องการหากำไร โดยผู้บริหารจะต้องทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้ตนอยู่รอดในองค์การได้ คำว่า Management จึงมักใช้ในองค์การธุรกิจหรือองค์การที่มุ่งผลกำไร การดำเนินงานโดยตรง ส่วน Administration จะหมายถึง การบริหารงานระดับสูง ระดับการกำหนดนโยบาย การวางแผน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, น. 21 - 22) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และ 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น. 5) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา แม้กระทั่งการบริหารการบริการ แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานหรือกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด หรือการวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน และการประเมินผล และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

Frederick (1998, อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548, น. 7) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ มี 2 แนวความคิดที่สำคัญ คือแนวความคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์และแนวความคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผู้นำและบิดาแห่งการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ ได้ทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติทางการผลิตในระดับโรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก โดยใช้หลักต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน Taylor เชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะกำหนดปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่เป็นการบีบบังคับต่อตัวผู้ทำงานนั้น และการศึกษาเกี่ยวกับเวลาดังกล่าวจะเป็นไปโดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งจะป้องกันข้อโต้แย้งต่าง ๆ ได้ โดยทั้งสองฝ่ายจะบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากการได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นถ้ามีการขจัดภาระเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็นออกไปจากกระบวนการทำงาน ฝึกให้คนงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการกำหนดมาตรฐานของงานที่สูงขึ้นกว่าปกติ และจัดระบบค่าตอบแทนให้อยู่บนพื้นฐานของความสามารถและผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีวิธีการเพื่อกำหนดวิธีการทำงาน หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์เวลา และการเคลื่อนไหว (Time and Motion

Study) โดยมีสาระสำคัญคือ “การเปลี่ยนจากความไม่มีประสิทธิภาพที่สืบเนื่องมาจากวิธีปฏิบัติแบบไม่มีหลักเกณฑ์มาเป็นความมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยตัวผู้บริหารตามความรับผิดชอบที่ควรจะต้องมีมากกว่าเดิม”

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเป็นการหาทางทำงานให้สำเร็จ การทำงานให้สำเร็จได้มีวิธีการอยู่มากมายหลายวิธีที่ผู้บริหารทั้งหลายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความต้องการและสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

1) ความหมายของการบริหารจัดการ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543, น. 13) ได้สรุปเกี่ยวกับความหมายการจัดการหรือบริหารไว้ว่าการจัดการหรือการบริหาร คือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินไปตามนโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ไว้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, น. 3) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น หรือการเป็นศาสตร์หรือศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรมาประกอบการตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 3) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน ที่เข้ามาทำงานประสานให้การทำงานของบุคคลต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2546, น. 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับการจัดการไว้ว่า การจัดการต้องประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้จัดการหรือผู้บริหารคือผู้ที่ประสานทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน สิ่งของและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมุ่งว่าจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อาจกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ การตลาดและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

2) กระบวนการบริหารจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, น. 39) มีความเห็นว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิดต่าง ๆ เช่น โปสคอร์บ (POSDCORB)

เกิดจากแนวคิดของ Gulick and Urwick. (1936, อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545, น. 39) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Fayol (1949, อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545, น. 39) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 65 – 71) ได้เสนอแนวคิดการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ มี 3 วิธีการดังนี้

1. วิธีการบริหารแบบตัดสินใจการศึกษาตามแบบนี้มีการใช้เครื่องมือสมัยใหม่คือ “การวิเคราะห์เชิงปริมาณ” เป็นอันมาก ประโยชน์หรือข้อดีของการใช้เครื่องมือดังกล่าว ก็คือ ช่วยให้ มีเครื่องมือสำหรับการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ รวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อเสียคือ ทำให้เกิดการมองข้ามสิ่งที่เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถวัดด้วยเครื่องมือนี้ได้

2. วิธีการบริหารแบบระบบ เพื่อการปรับตัว การศึกษาตามแบบนี้วิธีการศึกษา จะสนใจพิจารณาถึงความสัมพันธ์ขององค์การ ที่จะต้องทำการปรับตัวเพื่อให้สมดุลกับการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์การ

3. วิธีการบริหารตามสถานการณ์ เป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้สามารถรับรู้ถึง ปัญหาที่ยุ่งยากสับสนต่าง ๆ ที่มักจะมีอยู่ในองค์การสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ คือ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ โดยองค์ประกอบของกระบวนการจัดการนั้นขึ้นอยู่กับเทคนิคของ ผู้บริการและลักษณะทั่วไปขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน และการรายงาน โดยรูปแบบ เหล่านี้ขึ้นอยู่กับผู้นำและลักษณะของแต่ละองค์กร

ดังนั้นการวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในประเด็นเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจะศึกษาในประเด็น กระบวนการดำเนินการในการจัดการศึกษาให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) สัมพันธภาพระหว่างปัจจัยที่ต้องการ (Inputs) และผลผลิต ที่เกิดขึ้น (Outputs) โดยคำนึงถึงลักษณะของการจัดการศึกษาทางการศึกษา จึงกำหนดประเด็น ด้านการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.3.3.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

1) ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษา หน้าที่ของสถานศึกษาคือทำให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น. 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการของสถานศึกษาที่แท้จริงนั้นมีความหมาย และขอบเขตกว้างขวางมากกว่าตัวหลักสูตร และการสอนแต่จะมีหลักสูตรเป็นแกนกลาง โดยเฉพาะในกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรจะเป็นตัวกำกับเนื้อหาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียน

จันทราณี สงวนนาม (2551, น. 142) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, น. 29) กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมในการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นที่น่าพึงพอใจ

2) ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน

ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อสอบเพียงอย่างเดียว

สมเดช สีแสง (2550, น. 312) กล่าวว่า ในบรรดางานบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 งานการจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 4 นั้น ผลสรุปจากการประชุมระดมความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน สรุปได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ถือว่าเป็นงานหลัก

จันทราณี สงวนนาม (2551, น. 147) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่น ๆ นั้น แม้ว่าจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 9) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้

จามจุรี จำเมือง (2553, น. 75) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีสำคัญต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอันดับแรก โดยคุณภาพในการบริหารงานวิชาการจะเป็นเครื่องส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริการจัดการด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

3) ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายขอบข่ายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การบริหารการประเมินผลการเรียน การบริหารการนิเทศภายใน การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การบริหารการวิจัยและพัฒนาการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

ประชุม ผงผ่าน (2545, น. 80) ได้สรุปขอบข่ายงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน และงานส่งเสริมการสอน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น. 13) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการบริหารการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานวิชาการไว้ 8 ภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 33 - 38) ได้ให้ขอบข่ายภารกิจและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จันทรานี นามสงวน (2551, น. 151-152) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการควรประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหรือหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายภาระงาน ที่ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล

ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.3.3.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

1) แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2546, น. 149) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุปไว้ว่า งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายของรัฐ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การเตรียมแผน งบประมาณ ได้แก่ การจัด ทำขึ้น ตอน อันประกอบไปด้วยโครงสร้างการบริหาร การทำตารางเวลา และการบริหารการควบคุมงบประมาณ ทั้งนี้ การจัดทำแผนควรคำนึงถึง ภาวะเป็ยบหรือกฎหมาย และปทัสสถาน ทั้ง ด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ

กชกร เฉลิมกาญจนา (2548, น. 3) ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณคือ รายงานที่เป็นตัวเลขซึ่งคาดการณ์ระดับกิจกรรมที่เกิดขึ้น หรือระดับ กิจกรรมที่ต้องการซึ่งงบประมาณ มีความเกี่ยวข้อง กับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตเป้าหมายของงบประมาณคือการคาดคะเนถึง กิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดวงมณี เลาวกุล (2548, น. 23) ได้กล่าวถึง งบประมาณ (Budget) หมายถึง แผนการเงินเกี่ยวกับรายรับ รายจ่าย ซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมทางการเงิน เป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการตามนโยบายของผู้บริหารที่สัญญาให้ไว้กับ ประชาชนงบประมาณทำหน้าที่เป็น ทรัพยากรการบริหารเพื่อสนับสนุนให้รัฐบาลสามารถบริหารประเทศได้บรรลุเป้าหมาย

ไพรัช ตระการศิริรินทร์ (2548, น. 152 - 154) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุป ไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงถึงความ ต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยแผนทางการเงินและโครงการที่ จะดำเนินการในปี งบประมาณหนึ่ง ๆ ตามที่รัฐบาลได้สัญญาไว้กับรัฐสภา และประชาชนที่จะใช้เงิน ภายใต้งบและแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550, น. 22) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดย สรุปไว้ว่างบประมาณแผ่นดิน หมายถึง แผนทางการเงินเกี่ยวกับประมาณการรายได้และรายจ่ายของ รัฐบาลในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากรัฐสภา

ทองใบ อีรานันท์ทางกูร (2552, น. 105) ได้ให้ความหมาย “งบประมาณ” หมายถึง การประมาณรายรับและรายจ่าย ในแง่ของบัญชี งบประมาณเป็นการแสดงรายรับรายจ่ายใน

แห่งของแผนงาน เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแผนการใช้จ่ายเงิน สำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) บทบาทของงบประมาณ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549, น. 9 - 22) กล่าวว่า งบประมาณพิจารณาได้ในบทบาทที่ต่างกัน 3 บทบาท คือ

1. บทบาทด้านเศรษฐกิจ งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะเศรษฐกิจของประเทศในรูปของนโยบายการคลัง เช่น

1.1 รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการคลังของประเทศ โดยเป็นแผนแม่บททางการคลังของประเทศ (Government Master Financial Plan) การจัดทำงบประมาณจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัด เก็บภาษี การก่อหนี้ รวมทั้ง การใช้จ่ายเนื่องจากรัฐบาลเป็นผู้ใช้จ่ายรายใหญ่ที่สุดของประเทศ

1.2 มุ่งส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ประชากร ส่งเสริมการลงทุนและการจ้างงาน

1.3 ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการลงทุนสร้างปัจจัย พื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infrastructure)

1.4 กระตุ้นธุรกิจเอกชน เนื่องจากรัฐบาลเป็นทั้งลูกค้าและผู้ใช้จ่ายรายใหญ่ที่สุด การใช้จ่ายของรัฐบาลจึงมีผลสำคัญ ต่อการหดตัว หรือขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศ

2. บทบาทด้านการบริหาร งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศสามารถนำไปซื้อปัจจัยอื่น ๆ ทางการบริหาร เช่น

2.1 เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการวางแผนดำเนินการของรัฐเพราะ งบประมาณเป็นแผนแม่บทแสดงเจตนารมณ์รัฐบาลที่หน่วยงานต้องวางแผนสนับสนุนและสอดคล้องรัฐบาล และเป็นหลักประกันจะได้จัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการตามแผน

2.2 เป็นเครื่องมือในการควบคุม การรายงานความก้าวหน้าในดำเนินการและประเมินผลการดำเนินงาน

2.3 เป็นเครื่องมือในการประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีการใช้ทรัพยากร โดยประสานสอดคล้องกัน และเกิดประโยชน์สูงสุด

3. บทบาทด้านการเมือง บทบาททางการเมืองของงบประมาณพิจารณาได้จากหลายด้าน เช่น

3.1 เป็นเครื่องมือของฝ่ายนิติบัญญัติในการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาล

3.2 เป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลด้วยการใช้ประโยชน์จากการใช้จ่ายเงินภาษีอากร

3.3 แสดงถึงกลุ่มหรือหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการเมืองในขณะนั้น จะเห็นได้ว่างบประมาณมีบทบาทต่อการดำเนินงานของทุกองค์กรในลักษณะของความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ต่อการบริหารจัดการ และสภาพทางการเมือง

4) รูปแบบของงบประมาณ

ไพรัช ตระการศิริพันธ์ (2548, น. 153) กล่าวว่า งบประมาณโดยทั่วไปมีอยู่ 3 รูปแบบ แต่ละรูปแบบมีความหมายสรุปได้ ดังนี้

1. งบประมาณแบบสมดุล (Balanced Budget Policy) งบประมาณแบบสมดุล หมายถึง การจัดทำงบประมาณที่อยู่ในลักษณะงบประมาณรายรับมีจำนวนเท่ากับงบประมาณรายจ่ายพอดี

2. งบประมาณแบบเกินดุล (Surplus Policy) งบประมาณแบบเกินดุล หมายถึง การประมาณการรายได้ (Income) มากกว่า ประมาณการรายจ่าย (Expenditures) กล่าวคือ มีการประมาณการรายรับในจำนวนที่มากกว่า ประมาณการค่าใช้จ่าย

3. งบประมาณแบบขาดดุล (Defecit Budget Policy) งบประมาณแบบขาดดุล หมายถึง การประมาณการรายจ่ายสูงกว่าประมาณการรายได้ที่คาดว่าจะจัด หาได้ในการจัดทำ งบประมาณรัฐบาลจะต้องคำนึงถึงรูปแบบของงบประมาณด้วย เพราะงบประมาณแต่ละรูปแบบจะมีลักษณะการใช้และดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป การจัดทำงบประมาณของประเทศต่าง ๆ ได้มีรูปแบบต่าง ๆ กันและมีวิวัฒนาการมาตลอดเวลาเริ่มจากรูปแบบง่าย ๆ เพียงแสดงรายรับ - รายจ่ายจนถึงรูปแบบที่ซับซ้อนเพื่อให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงบประมาณ

อำนาจ โปรง (2553, น. 171 - 176) กล่าวว่า รูปแบบของงบประมาณที่ประเทศต่าง ๆ นิยมใช้นั้น มีดังนี้

1. งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) รูปแบบงบประมาณ แสดงรายการเป็น แบบที่ใช้กัน มาดั้งเดิมโดยจะเน้น การใช้จ่ายมากกว่าเน้น งานที่ต้องการทำ กล่าวคือ จะแสดงรายการใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นรายการและจำนวนเงินประมาณของแต่ละรายการ งบประมาณแบบแสดงรายการมุ่งควบคุมรายการใช้จ่าย แต่ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพ

ของการบริหารงานตัว อย่างของรูปแบบงบประมาณนี้จะแสดงรายการในหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค ในการจัด ทำงบประมาณปี ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ จะประมาณการค่าใช้จ่ายให้สูงกว่าปี ก่อนเสมอ ทำให้ยอดของงบประมาณขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว และรัฐบาลก็ไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติ งานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

2. งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นงบประมาณแบบเสนอผลงานของค่าใช้จ่ายนั้น ๆ แทนที่จะแสดงรายการใช้จ่ายแต่เพียงอย่างเดียว งบประมาณตามระบบนี้ มีข้อดีอยู่ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้จ่ายต่าง ๆ จะทำอย่างไร มีแผนการทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการใช้จ่ายแต่ละแผนงาน / โครงการ รูปแบบงบประมาณแสดงผลงานนี้ รัฐบาลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อเสียอยู่ในการพิจารณางบประมาณโดยส่วนรวม โครงการต่าง ๆ มีการแข่งขันซึ่งกันและกัน ต้องวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงการภาวะในการคำนวณงบประมาณมีการ ยินยอมตกลงกัน ระหว่างหน่วยงานทำได้ยาก รวมทั้งหลักเกณฑ์ประกอบการตัด สินใจการคัดเลือกนโยบายที่เหมาะสมยังไม่มี

3. งบประมาณแบบแสดงแผนงาน (Planning Budgeting) งบประมาณรูปแบบนี้ เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของรูปแบบงบประมาณแบบแสดงรายการและแสดงผลงาน กล่าวคือ มุ่งเน้น ความสำคัญ เรื่องประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรหรือเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน ซึ่งจัดทำโดยหน่วยงานที่ขอ งบประมาณเสนอโครงสร้างแผนงานขึ้นมา แต่ละแผนงาน / โครงการ ได้รับจากแผนงาน / โครงการ นั้นๆ ทำให้สามารถวิเคราะห์แผนงาน / โครงการได้ตามความเหมาะสมตามลำดับ ก่อน-หลัง สอดคล้องกับ ภาวะเศรษฐกิจสถานการณ์ และนโยบายของรัฐบาล ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยใช้รูปแบบงบประมาณแบบแสดง แผนงาน ตั้งแต่ปี งบประมาณ 2525

4. งบประมาณแบบการวางแผนและการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) รูปแบบงบประมาณแบบ PPBS นี้เกิดขึ้นในประเทศ สหรัฐอเมริกา สมัยของประธานาธิบดี จอร์จ.เอฟ.เคนาดี เป็นรูปแบบที่ใช้หลักวิชาเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการจัดทำ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ส่วนประกอบสำคัญ ของงบประมาณแบบ PPBS ได้แก่

4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ หน่วยงานที่ขอ งบประมาณจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของโครงการ หรือแผนงานที่จะทำ

4.2 กำหนดแผนการทางการเงิน หน่วยงานจะต้องกำหนด แผนการใช้จ่ายเงินในการทำงานหรือพัฒนาโครงการที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต

4.3 การวิเคราะห์เลือกแผนการ หน่วยงานจะต้องทำการวิเคราะห์ทางเลือกจะการใช้จ่ายแบบต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero – Base Budgeting) งบประมาณแบบฐานศูนย์ เป็นระบบงบประมาณที่ไม่ให้ความสำคัญแก่รายการหรือแผนงานที่เคยได้รับมาในปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่จะพิจารณางบประมาณแผนงานโดยละเอียดเพื่อดูความเหมาะสมของแผนงานที่เคยได้รับงบประมาณให้อีก ถ้ามีความเหมาะสมความสำคัญ และความจำเป็นสู่แผนงานอื่นไม่ได้ ซึ่งการจัดทำงบประมาณแบบฐานศูนย์ จะใช้ฐานที่ 0 เป็นหลัก ในการกำหนดค่าใช้จ่าย โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดเตรียมรายละเอียดค่าใช้จ่ายและผลที่คาดว่าจะได้รับของแต่ละแผนงานตั้งแต่สำคัญน้อยที่สุด ปานกลาง และสำคัญมากที่สุด ซึ่งเรียกว่า ชุดทำงาน เพื่อการตัดสินใจ (Decision Package) โดยงบประมาณแบบฐานศูนย์ มีสาระสำคัญ คือ

5.1 การจัดทำแบ่งเบาภารกิจของผู้บริหารระดับสูง โดยให้หัวหน้างานแต่ละระดับเป็นผู้พิจารณากลับกรอง วิเคราะห์งบประมาณที่เสนอขอตั้งอย่างมีระบบ

5.2 กิจกรรมต่าง ๆ ของแผนงาน จะแสดงออกมาในรูปชุดงาน เพื่อการพิจารณาตัดสินใจ

5.3 ชุดงานเพื่อการตัดสินใจต่าง ๆ จะได้รับการประเมินและวิเคราะห์อย่างมีระบบ แล้วนำมาจัดอันดับความสำคัญ

จะเห็นได้ว่า งบประมาณในการบริหารจัดการนั้นมีหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นหรือเกณฑ์สำหรับการจัดการด้านงบประมาณรูปแบบใดเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) หลักการของงบประมาณ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549, น. 9 - 29) งบประมาณ ที่ดีนอกจากจะมีคุณลักษณะดัง กล่าวข้างต้น ยังจะต้องยึดหลักการดัง ต่อไปนี้ด้วย ได้แก่

1. หลักประหยัด หมายความว่า การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ มิให้มีการจ่ายเกินกว่าความจำเป็นซึ่งก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยได้ การประหยัดจะต้องเป็นไปทั้งทางด้านรายรับและรายจ่าย กล่าวคือ การจัดการรายรับพยายามให้เสียค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บน้อยที่สุดโดยให้พยายามจัดเก็บได้มากที่สุด ส่วนทางด้านรายจ่ายก็จะต้องมีการป้องกันมิให้เกิดการรั่วไหลขึ้นได้ เช่น มีการควบคุมมิให้นักการเมืองและข้าราชการเบียดบัง เองงบประมาณเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

2. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การควบคุมงบประมาณรายจ่ายและรายได้ ซึ่งส่วนราชการผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. หลักความเสมอภาค กล่าวคือจะต้องให้มีความชอบธรรมทั้งในด้านรายได้และรายจ่าย ทางด้านรายจ่าย เช่น เงินเดือนข้าราชการเฉพาะอย่างยิ่งผู้น้อยถ้าตํานักก็ไม่ใช่เป็นการยุติธรรมต้องปรับแก้ไข ในทางด้านรายได้นั้นการจัดเก็บภาษีก็ต้องทำไปด้วยความเสมอภาค ไม่ให้เกิดการลักลั่น และป้องกันมิให้มีการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากรเกิดขึ้นได้

4. หลักดุลยภาพ ไม่ได้หมายความว่ารายได้กับรายจ่ายของรัฐบาลจะต้องสมดุลหรือเสมอกันทุกปี แต่หมายความว่าถึงบางปี ขาดดุล ก็จะต้องมีบางปี ที่รายจ่ายจะต้องมากกว่ารายได้ (เกินดุล) พอหลาย ๆ ปี มารวมกันก็สมดุล ตามความเป็นจริงแล้ว งบประมาณของประเทศต่าง ๆ มักมีลักษณะขาดดุล รัฐบาลจะต้องหาเงินมาชดเชยส่วนที่ขาดดุลโดยการก่อหนี้ ซึ่งวิธีการนี้อาจจะส่งผลให้รัฐบาลมีหนี้สินมากหรือเกิดภาวะเงินเฟ้อได้ ดังนั้น จึงควรให้งบประมาณมีลักษณะดุลยภาพ

5. หลักการคาดการณ์ไกล หมายความว่า หน่วยราชการใดจะต้องการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดและต้องการใช้เงินเพื่อการนั้น ๆ เท่าใดในปีใดต้องคิดและคาดคะเนไว้ล่วงหน้า มิใช่ว่านี่จะทำอะไรขึ้นมาก็ทำ เนื่องจากงบประมาณรัฐเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งแสดงออกในรูปของนโยบายรัฐบาลในปี นั้น ๆ จึงต้องการการคาดการณ์ทั้งในด้านรายรับและการใช้จ่าย

6. หลักประชาธิปไตย เงินได้ของรัฐบาลเกือบทั้งหมดเกิดจากเงินของราษฎร ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ราษฎรจะต้องรู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งรายได้และรายจ่าย เพื่อให้ประโยชน์ตกกับประชาชนส่วนใหญ่ ในประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบรัฐสภาซึ่งประกอบด้วยผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาโดยชอบธรรม ก็เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาและการอนุมัติแก่รัฐบาลในการเก็บภาษีอากรและการใช้จ่ายเงิน ฉะนั้น การคลัง และงบประมาณจึงจำเป็นต้องเปิดเผยแพร่หลายให้ประชาชนรู้เห็นทั่วไป

ดังนั้นการบริการจัดการด้านงบประมาณนอกจากจะต้องคำนึงถึงรูปแบบของงบประมาณหรือแหล่งที่มาของงบประมาณแล้วสิ่งสำคัญของการบริหารงบประมาณอีกประการคือหลักการในการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ต้องคำนึงถึงหลักของความประหยัด หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักดุลยภาพ หลักการคาดการณ์ไกล และหลักประชาธิปไตยด้วย

6) ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์ (2544, น. 17) กล่าวว่า งบประมาณ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการรัฐบาลสามารถนำเอางบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดังต่อไปนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ รัฐบาลสามารถจัด งานต่าง ๆ ทุกงานที่รัฐบาลประสงค์จะดำเนินการไว้ในงบประมาณ ตามที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์

ต่อประชาชนและตามกำลังเงินที่มีอยู่ และให้ทุกส่วนราชการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในงบประมาณนั้น ๆ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ งบประมาณเป็นรายจ่ายจำนวนมาก การใช้จ่ายของรัฐบาลหากใช้จ่ายให้ดีและถูกต้องจะสามารถพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมหาศาล โดยรัฐบาลต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่โครงการที่จำเป็น และเป็นโครงการในด้านการลงทุน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของประเทศมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรหรือใช้จ่ายทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางแผนในการจะจัดสรรทรัพยากรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านว่าจะจัดสรรไปด้านใดเท่าไร และนานเท่าไร และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้นด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ของประชาชน โดยรัฐบาลจะจัดสรรเงินงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น เช่น จัดสรรงบประมาณให้มีการสร้างสาธารณูปโภค ถนนหนทางไปสู่ประชาชนที่ยากจนในชนบทให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่ยากจนสามารถใช้ขนส่งผลิตผลของตนเองออกขายสู่ตลาดภายนอกได้ เพื่อจะได้ราคาผลผลิตดีขึ้น ทำให้มีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น

5. เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเงินการคลังของประเทศ รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของการเงินและการคลัง ของประเทศได้ โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับ สภาวะเศรษฐกิจ เช่น เมื่อเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้ออยู่รัฐบาลก็ควรจัดสรรงบประมาณโดยใช้นโยบายการเก็บเงินภาษีอากรและรายได้อื่น ๆ ของรัฐบาลให้มีรายรับงบประมาณให้มาก และให้มากกว่ารายจ่ายงบประมาณที่รัฐบาลจะใช้จ่ายออกไป เพื่อให้ปริมาณเงินในท้องตลาดในประเทศ มีปริมาณเงินน้อยลง ซึ่งจะเป็นวิธีขจัดปัญหาภาวะเงินเฟ้อลงได้ทางหนึ่งและในทางตรงข้ามในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศมีภาวะเงินฝืดอยู่ รัฐบาลก็สามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือจัดสรรเงินงบประมาณ โดยจัดเงินงบประมาณที่จะใช้จ่ายให้มีการใช้จ่ายที่สูงและให้สูงกว่างบประมาณรายรับที่รัฐบาลเก็บเข้ามาจากการเก็บภาษีอากรและรายได้ทางอื่น ๆ ของรัฐบาล เพื่อปริมาณเงินในท้องตลาดมีมากขึ้นซึ่งจะเป็นวิธีการขจัดปัญหาภาวะเงินฝืดลงได้ทางหนึ่ง

6. เป็นเครื่องประชาสัมพันธ์งานและผลงานที่รัฐบาลจะดำเนินการให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของงานและแผนงานที่รัฐบาลจะดำเนินการในแต่ละปี ด้านสังคม ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตร ฯลฯ ว่ามีงานอะไรบ้างที่รัฐบาลจะดำเนินงานแต่ละด้านอย่างไร ดังนั้น รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่รัฐบาลจะทำให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ เพื่อประชาชนได้ทราบว่าเงินภาษีอากรต่าง ๆ ที่ประชาชนได้เสียให้แก่รัฐนั้น รัฐได้นำมาทำประโยชน์อะไรให้แก่ประชาชนบ้าง ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมในการบริหารประเทศร่วมกับรัฐบาล ด้วยการเสียภาษีอากรด้วยความเต็มใจและศรัทธาในผลงานของรัฐบาลต่อไป

จะเห็นได้ว่า งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นต่อการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้นหากองค์กรต่างๆ ไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีก็เช่นเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องนำหลักการในการบริหารจัดการงบประมาณมาปรับใช้เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การบริหารจัดการด้านงบประมาณ จึงเป็นกระบวนการหรือภารกิจที่เกี่ยวกับการจัดการเงินงบประมาณ การจัดหารายได้ การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การวางแผนการใช้จ่าย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

2.3.3.3 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 18) ได้อธิบายกรอบแนวคิดว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุตามประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม หลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการท างานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจาก

การทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545, น. 15) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์การให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2557, น. 143 – 157) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์การ ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์การ

Noe, et al. (2003, p. 5, อ้างถึงใน ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557, น. 147) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทัศนคติและประสิทธิภาพของพนักงาน หลายๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009, p. 2, อ้างถึงใน ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557, น. 147) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ควบคุมลดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Acquisition) 2) การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Retention and Development) 3) การพ้นจากองค์การหรือการทำงาน (Separation or Retirement)

1.2) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นการบริหารองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่ การสรรหาคนเข้ามาในองค์การ การพัฒนาและดำรงรักษาคนในองค์การจนกระทั่งออกจากองค์การไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม นักวิชาการได้คิดตัวแบบต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้พัฒนาตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 34) ได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Model) สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกา (America Model) สำหรับนักคิดกลุ่มนี้สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะดังนี้

1.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่เรียกว่าตัวแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด ซึ่งโบซอล ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์การมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์การของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดัน นโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การ (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสหภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3. นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไปด้วยการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

3.2 ความคล่องตัวของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความชอบ

3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงานหรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่องค์การมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์การ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์การยาวนาน องค์การมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์การ โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์การคือพนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์การมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร
2. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอย่างไรก็ตามตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีม และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดด้วย

1.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) ซึ่งเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบ “การจัดการนิยม (Managerialism)” กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรกและให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้นสำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดย Fombrun ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักวิชามิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

- 1.2.1 กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน
- 1.2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร
- 1.2.3 กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.2.4 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

1.2 ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)

สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวแบบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการ ปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย Hendry and Pettigrew ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เข้าไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิคเป็นความพยายามที่จะบูรณาการ ขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ สภาพ เศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ

1.3 หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human Resource Management Function)

Schuler and Jackson (2009, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554, น. 37) กล่าวว่าองค์กรทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่างเช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ องค์กรรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียดเช่น ค่าจ้างที่จูงใจพนักงานของแต่ละที่แต่หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่โดย สรุปร ดังนี้

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์กรกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์กร

2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรระยะยาว

3. การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้เข้ามาพร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ

ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เพื่อรองรับงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

6. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงานและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย ส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

7. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์การ

8. การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) องค์การอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่างๆให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของ เงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

Mondy and Noe (2004, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554, น. 28 - 29) อธิบายว่า ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกำลังคนไปจนถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นจากผู้บริหารระดับสูง และปัญหาส่วนใหญ่ถูกรายงานตรงไปยังผู้บริหารสูงสุดขององค์การผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่เหล่านี้มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก องค์การทั่วไปต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เหมาะกับสถานที่ทำงานและระยะเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จที่จะให้得人ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนั้น โดยอาศัยการวางแผน

การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ที่พิจารณาเกี่ยวกับความต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าได้พนักงานตามที่ต้องการ กล่าวคือ ได้พนักงานที่มีทักษะและพอเพียงเมื่อองค์การมีความต้องการ สำหรับการสรรหา นั้นเป็นกระบวนการของการชักจูงบุคคลในจำนวนที่เพียงพอและกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์การ การคัดเลือกนั้นเป็นกระบวนการที่องค์การคัดสรรกลุ่มบุคคลที่สมัครให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานและองค์การความสำเร็จในหน้าที่ 3 ประการนี้สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลและองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะ คน งานและองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนั้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในกระบวนการช่วยให้องค์การรักษาการแข่งขันไว้ได้ กระบวนการพัฒนาควรเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อบุคคลเข้ามาร่วมในองค์การและกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดอาชีพของเขา โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขนาดใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาองค์การ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง แก่ไขสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการวางแผนอาชีพ (Career Planning) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) โดยการวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย อาชีพของบุคคลกับความต้องการขององค์การไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนพนักงานในการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะได้รับการประเมินเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีโอกาสรู้ถึงจุดแข็งและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับผลตอบแทนที่พอเพียง และเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำประโยชน์ให้แก่องค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Wage and Salary) ซึ่งเป็นเงินที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ทำให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ได้แก่ การหยุดพักผ่อน การลาป่วย ตลอดจนการประกันสุขภาพ และยังเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non - Financial Rewards) ได้แก่ ความสุขกายสบายใจในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัย หมายถึง การป้องกันพนักงานจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ส่วนสุขภาพนั้น หมายถึง พนักงานปลอดภัยจากการเจ็บป่วย และร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ ความปลอดภัย และสุขภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์

สามารถผลิตผลผลิตและก่อให้เกิดผลประโยชน์ในระยะยาวต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเพียงพอ โดยปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อสังคม จึงทำให้ทุกองค์การตระหนักถึงความปลอดภัยและสุขภาพพนักงาน

5. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายต้องการให้องค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์การธุรกิจ ตระหนักเกี่ยวกับสภาพแรงงาน และการต่อรองกับสภาพแรงงานในทางที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย ในอดีตความสัมพันธ์นี้เป็นประโยชน์แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่ปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสำคัญมากขึ้นในลักษณะของการร่วมเจรจาต่อรอง

6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ห้องปฏิบัติการทางการวิจัยนี้คือ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติของงาน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการสรรหา อาจให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเภทของพนักงานที่เหมาะสมกับองค์การหนึ่งองค์การโดยเฉพาะ หรือการวิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยของการทำงาน อาจบอกถึงสาเหตุของอุบัติเหตุที่สัมพันธ์กับงาน หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น

Ivancevich (2007, p. 5, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554, น. 37-38) กล่าวว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน, การวิเคราะห์งาน, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, การสรรหาบุคลากร, การคัดเลือก, แรงจูงใจ, การปฐมนิเทศ, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน, การฝึกอบรมและพัฒนา, แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ

จะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์การตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1) ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2543, น. 51) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมี

จุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

อำนาจ เจริญศิลป์ (2543, น. 206) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, น. 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

Pace, et al. (1991, p. 3, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทร์, 2557, น. 11) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนามนุษย์ในแนวคิดเกี่ยวกับมโนทัศน์ที่ถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (The Concept of Development Centered on Man) คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องตกเป็นของมนุษย์เมื่อมนุษย์ตระหนักถึงความต้องการหรือความจำเป็นของตนมนุษย์เป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนา โดยอาศัย

ความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมนุษย์จะเป็นผู้จัดการองค์ประกอบของการพัฒนาการให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตนตั้งขึ้นเช่น การสร้างสถาบันทางสังคมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ถึงแม้กิจกรรมนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนา แต่มนุษย์จะพัฒนาอย่างโดดเดี่ยวไม่ได้มนุษย์จะต้องพัฒนาในสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ ซึ่งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่มนุษย์ ดังนั้น กระบวนการพัฒนามนุษย์โดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จึงเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบโดยต้องพิจารณาทุกส่วน ขององค์ประกอบในการพัฒนาและทุกด้านของชีวิตซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556, น. 33 - 45) กล่าวว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ควรจะต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยแสดงเป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยแสดงเป็นโอกาสและอุปสรรคขององค์กร จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เป็นแผนกลยุทธ์ขององค์กร และเชื่อมโยงไปสู่การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดเป็นขอบเขต ด้านและระดับของการพัฒนา จากนั้นจึงออกแบบการพัฒนา และประเมินผลก่อนการพัฒนา แล้วดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และเมื่อเสร็จสิ้นจะต้องมีการประเมินการพัฒนาทั้งเชิงประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ในโอกาสต่อไป

James (1970, p. 4, อ้างถึงใน โชติชวัล พุกิจกาญจน์, 2556, น. 39) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไป จะเกิดผลมาจากประสบการณ์จากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่ด้วยกันสามประการคือ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้นำไปสู่การพัฒนา
4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นสำคัญ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องการที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้

6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขาถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

7. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

Nadler (1980, pp. 4-5, อ้างถึงใน เด่นดวง คำตรง, 2544, น. 18) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้พนักงานได้ประสบการณ์และเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แนนดเลอร์ มิได้หมายถึงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดจากการจัดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. การศึกษา (Education) หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และ ทำประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน

2. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นนำมาประมวล สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้องหลายประการทั้งความต้องการของตัวบุคคล สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รวบรวมสร้างเป็นกระบวนการตัดสินใจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2.3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะทำให้บุคคลในองค์การเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์การ ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบ และได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่ผู้วิจัยจะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.3.1) คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามนุษย์

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมในองค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียวเวลลีนิเยียม (Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-monitoring) และแนวโน้มของความเสี่ยง (Propensity for Risk-taking) (Tack, 1983, pp. 1 - 3, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 18)

2.3.2) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย Maslow จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ

2.3.2.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

2.3.2.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางงานและการเงิน เป็นต้น

2.3.2.3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากที่มีความต้องการทั้งสองชั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของหรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.3.2.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

2.3.2.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด (Abraham H. Maslow, 1943, pp. 370 - 396 ; อ้างถึงใน สุธีณี อัครถาวร, 2559, น. 24)

2.3.3) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Porter and Lawler

Porter and Lawler (1987, p. 87, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 19) เห็นว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วยรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่ รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่จะได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าร่วรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็มีความพึงพอใจในงาน

2.3.4) ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น. 41) กล่าวว่า การเสริมแรงหมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ประเภทของตัวเสริมแรงตัวเสริมแรง (Reinforces) คือ ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช่เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

2. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

2.3.5) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor Douglas (1960, pp. 33 – 57, อ้างถึงใน สุธีณี อัครถาวร, 2559, น. 26) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
2. มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

1. การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจในการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

2. ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

3. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

4. ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

5. ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

6. ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงาน โดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

2.3.6) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

Evans and House

Evans (1970, pp. 277 - 298), House and Mitchell (1974, pp. 81 - 98, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 21 - 22) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่

ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans and House ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน
2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน
3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปโดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้ คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถของตัวเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขารับรู้ตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงานหากโครงสร้างของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูงขึ้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจซึ่งกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

2.4) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษา

ทศนีย์ ศุภเมธี (2542, น. 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การช่วยให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมให้อาจารย์มีสมรรถภาพ และประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์

ได้ดีขึ้น ให้มีการตื่นตัวต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเพื่อให้ภารกิจในการพัฒนาผู้สอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นควรจะคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้สอน ควรต้องพัฒนาให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการงานวิชาการแก่สังคมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเป็นครูที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2. เนื่องจากครูหรือคณาจารย์แต่ละคน มีความแตกต่างกันด้านวิทยุฒิ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ดังนั้น ในการพัฒนาคณาจารย์จึงควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเพื่อช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล

3. การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อคณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่า และปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาคณาจารย์จะไม่ประสบความสำเร็จหากทำด้วยการบังคับ เพราะคณาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

4. การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพควรมีการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง และควรต้องมีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2542, น. 160 - 161) กล่าวว่า ในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของรัฐนั้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ จะเน้นการพัฒนาใน 4 มิติคือ

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการเรียนการสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ

2. พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารงาน

3. พัฒนาตนเองด้านความรู้ ความรับผิดชอบต่อองค์กรและรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

4. พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัดและรู้จักวิธีการวิจัยบางสาขา

Gaff (1975, p. 8, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 19) อธิบายว่าการพัฒนาครูหรือคณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิค ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและผู้ร่วมงาน

Mullaly and Duffy (1978, p. 121, อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2542, น. 130) ได้อธิบายว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์หรือครู และปรับปรุงการเรียนการสอน หมายความว่า การพัฒนาคณาจารย์นั้นจะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถในการเป็นครู ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับปรุงการเรียนการสอน

จากความหมายของการพัฒนาครูและคณาจารย์ดังกล่าว ประมวลได้ว่า การดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูผู้ทำหน้าที่ในการอนมีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ตามความหลากหลายด้านวิชาการต่าง ๆ ที่พัฒนามากขึ้นต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันกระจายไปอย่างกว้างขวางตลอดเวลา โดยที่ครู คือผู้สอนผู้อธิบายความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจอย่างถูกต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสถาบันต้องการ

2.5) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฐีระ ประมวลพฤกษ์ (2538, น. 2) กล่าวว่า ในปัจจุบันวงการทางธุรกิจมีการแข่งขันกันมาก ปัญหาการลงทุนไม่ใช่เครื่องจักรแต่เป็นการลงทุนในเรื่องคน (Human Capital) กลยุทธ์ในการสร้างคนเพื่องานเข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งธุรกิจใดที่ใส่ใจต่อการพัฒนาคนย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบคู่แข่ง การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการจัดการและวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ยิ่งองค์กรหรือธุรกิจขนาดใหญ่ความซับซ้อนยิ่งมีมากขึ้น เพราะบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงผู้ปฏิบัติมีหลายระดับ ความต้องการในการพัฒนาหรือการทำให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นจะต้องมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ตามงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543, น. 51) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ศึกษานั่นเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2546, น. 20) กล่าวว่า ในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรรเข้ามา จะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติดตัวมาก็คือความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมาและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา รู้จักวิธีการทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้อย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับ

การบรรจุ และไม่มีสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปสถาบันใดที่จะสอนให้ให้หนังสือ นักศึกษารู้จัก ใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กรเอง โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานหรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุหรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้วได้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ซึ่งวิธีการต่างๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคล อาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) หรือการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มพูนความรู้สามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่การศึกษาต่อ และกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่นิยมมากที่สุดและมีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมเหล่านี้ได้สอนทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งทัศนคติ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น เมื่อมีบุคลากรมาร่วมงานใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกทักษะในการทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วิธีการเช่นนี้เป็น การเริ่มต้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังในการทำงานต่อไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา มีประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดทั้งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจของทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน

2.3.4.1 ความหมายของศักยภาพและคุณลักษณะศักยภาพของครู

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียก แตกต่างกันไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” แตกต่างกันไป ดังนี้

พิมพิมล พลเวียง (2543, น. 10) กล่าวถึง ศักยภาพ ไว้ว่า ศักยภาพเกี่ยวข้องกับคำที่สำคัญ 3 คำ คือ อำนาจ ความสามารถและพลัง จึงสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547, น. 20 - 25) กล่าวว่า ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุ วัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, น. 13) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า ศักยภาพ (Competency) คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ สรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป

ชญัญญา ภูษิต จิณณัฐชา (2554, น. 11) กล่าวว่า McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ว่า ศักยภาพ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จึงสรุปได้ว่า ศักยภาพ คือ ความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการใดๆ ตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้

อาจกล่าวได้ว่า ศักยภาพของครู หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและความสามารถที่อยู่ในตัวครู ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ศึกษา ซึ่งคุรุสภา ได้กำหนดคุรุสภา (2556) ได้กำหนดกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และ

ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.5 ปรับปรุงจาก มาตรฐานวิชาชีพครู, โดย ครูสภา, (2556), สืบค้นจาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6>.

ครูสภา (2556) กำหนดไว้ว่ามีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครูสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการครูสภากำหนด ดังต่อไปนี้

การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู สามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของคุรุสภา (www.ksp.or.th) หรือคู่มือมาตรฐานวิชาชีพครู (2556) โดยครูสภา

9.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

9.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

คุรุสภา (2556) ได้กำหนดกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน แต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหาสังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นสมรรถหรือศักยภาพพื้นฐานที่ครูสภากำหนดขึ้น เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดศักยภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผลแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา ศักยภาพของครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศักยภาพการใช้สื่อเทคโนโลยี และศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในชั้นเรียน เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อความสำเร็จพัฒนาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผลแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยจะได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.3.4.1 ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

บุญชม ศรีสะอาด (2541, น. 2) กล่าวว่า การสอนมีความหมายหลายอย่าง เช่น หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิด แก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสร้างหรือจัด สถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

โกวิท ประวาลพฤษ์ (2541, น. 4) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งหลายที่สำคัญที่สุดคือต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง ผู้เรียนจะต้องกำหนดเอง ตัดสินใจว่าเขา จะไปทางไหน ไปอย่างไร เพราะฉะนั้น ตรงนี้จึงเป็นที่มาของการเรียนรู้ที่เราเรียกว่า ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระบวนการทั้งหลายที่สำคัญที่สุด คือ ผู้สอนต้องรู้จักการจัดเงื่อนไข

สรุปแล้ว การสอนจะมีลักษณะ ดังนี้ คือ มีการจัดดำเนินการของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยผู้เรียนทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการ (Process) ของสมอง เช่น ฟัง อ่าน พูด เขียนเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดความรู้ ดังกล่าว ผลการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การประเมินผล ฯลฯ การจัดดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูป บรรยาย อธิบาย สาธิต หรือปฏิบัติ ให้อ่านเนื้อหาสาระ ให้อภิปราย ให้ทำแบบฝึกหัด ให้ศึกษา จากสื่อต่าง ๆ

2) แนวคิดพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน

ทิศนา แคมมณี (2540, น. 15) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดี ได้แก่

1. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ครูควร พัฒนาและจัดอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีอย่างหนึ่งของการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2. การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนาน ตลอดชีวิต การสอนในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด

ชีวิต เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ใช่การเรียนแบบมีครูสอน ครูจะช่วยให้เพียงช่วงหนึ่งของชีวิต จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ผลของการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปสู่กระบวนการ การปฏิบัติจริงในชีวิตได้ ดังนั้น สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สร้างความรู้เอง และค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเน้นว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้อย่างแท้จริง

4. การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดการปฏิบัติจริง ด้วยการสัมผัสและสัมพันธ์โดยผู้เรียนเอง คือ ผู้เรียนควรจะได้มีโอกาสสัมผัสของจริง สถานการณ์จำลอง การได้ทดลองทำ การได้ร่วมในกระบวนการกลุ่ม จะทำให้ผู้เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันในสังคม และการแก้ปัญหาของชีวิตได้อย่างมีสติและใช้ปัญญา กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอนควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered) ของการพัฒนา ให้ผู้เรียนได้เรียนตามความต้องการและให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพโดยครูเป็นผู้จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้

5. ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านในชนบทที่มีอยู่อย่างมากมายหลายสาขา มีค่าบ่งบอกถึงความเจริญมาเป็นเวลานาน การจัดการกิจกรรมการเรียนตามหลักสูตรท้องถิ่น จะนำเอาทรัพยากรอันมีค่าของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของท้องถิ่นชาวบ้านมาใช้ในการเรียน การสอน เช่น ด้านอาชีพเกษตรกรรม ดนตรี วรรณกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันจะส่งผล ให้ผู้เรียนรู้จักท้องถิ่นของตน เกิดความรักผูกพันกับท้องถิ่น รวมทั้งใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการประกอบอาชีพด้วย

6. การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ใช่อยู่ที่การสอนและระยะเวลาที่ยาวนาน แต่แก่นแท้ของการเรียนอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนควรเป็นกระบวนการที่จัดให้ผู้เรียนได้รู้จักการเรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้รูปแบบและเทคนิควิธีที่หลากหลาย

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน และอยู่บนหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต โดยผลของการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติจริงในชีวิตได้ เพื่อให้เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านด้วย

3) แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ที่สำคัญ

ทิศนา แคมมณี (2540, น. 5) ได้ประมวลการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการ หลักสูตรท้องถิ่นมีหลักการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) วิธีเชิงระบบ คือ การนำเอาองค์ประกอบหลาย ๆ ส่วนมารวมกันอย่างมี

ความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญของวิธีการเชิงระบบจะมีอยู่ 3 ส่วน คือ

1.1 Input ปัจจัยหรือสิ่งนำเข้า ได้แก่ ความรู้และกระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดให้แก่ผู้เรียน

1.2 Process กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่ผู้เรียนนำความรู้จาก Input ไปขยายผลหรือทดลองใช้กับชีวิตจริง

1.3 Output ผลผลิตหรือผลสำเร็จขั้นสุดท้ายตามที่คาดหวัง คือ ผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการนำความรู้ที่ไปขยายผลหรือทดลองกับชีวิตจริงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) คือ การจัดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญของการเรียนการสอนไว้ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยรูปแบบของการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีเชิงระบบ ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องสัมพันธ์กันไว้ 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา (แท้) คือปัญหาที่มาจากเหตุ

ขั้นที่ 2 กำหนดความต้องการ (ที่เป็นรูปธรรม)

ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ (ที่ปฏิบัติได้)

ขั้นที่ 4 กำหนดหัวข้อเนื้อหา (ที่เป็นรูปธรรม)

ขั้นที่ 5 กำหนดกระบวนการเรียนการสอน เทคนิค สื่อ และเวลาที่ครอบคลุม

I-P-O

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น

ขั้นที่ 7 การสอน

ขั้นที่ 8 การประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่า การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ เป็นการจัดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญของการเรียนการสอนไว้ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

3.2) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด (Learner Centered)

การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่ตรงกับความรู้ และตามระดับความสามารถ (Self-paced Learning) หรือเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนและทำกิจกรรมในสิ่งที่ตรงกับสภาพ

ปัญหาของตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้กับชีวิตของตนเอง โดยเน้นกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายทั้งกระบวนการกลุ่ม และศึกษาด้วยตัวเอง

การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจึงเป็นการเรียนการสอนที่ยอมรับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก โดยครูเป็นผู้ร่วมวางแผนเป็นผู้ให้คำแนะนำในฐานะผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า แต่การวางแผนการเรียนจริง ๆ นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างสูงสุดโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ครูศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้เรียนและครูร่วมกันวางแผนในเรื่องที่จะเรียน
3. ผู้เรียนทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการเรียนรู้ก่อนเริ่มกิจกรรมการ

สอนเสมอ

4. ผู้เรียนและครูร่วมกันกำหนดเนื้อหากิจกรรมและสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้

5. ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยกิจกรรมที่จัดควรมีความหลากหลายเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง จากจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
 อุษณีย์ โพธิสุข (2542, น. 40) กล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นกลยุทธ์ในการสอนรูปแบบใหม่เพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการสอน ดังนี้

1. มีกิจกรรมหลากหลายที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ การสอนต้องตอบสนองวิธีการทำงานของสมอง (Whole Brain Approach) ที่แตกต่างกัน ลักษณะของจิตวิทยาที่ต่างกัน

2. การสอนที่เน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดระดับสูง เช่น การคิดอย่างมีการวิเคราะห์โดยใช้หลักเหตุผล ตรรกะ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างอภิปัญญา ฯลฯ

3. การสอนแบบบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

4. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนควรมสิทธิในการกำหนดทิศทางในการเรียนรู้เสนอสิ่งที่อยากเรียนรู้

5. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมทั้งสังคม และสังคม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. การพัฒนาหลักสูตร การวางแผน การสอน และการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกัน

7. เน้นการสอนทั้งรูปแบบเรียนรู้โดยจิตใต้สำนึก (Subconscious) และจิตสำนึก (Conscious)

8. เวลาในการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นเวลาที่ให้ผู้เรียนได้แสดงออก หรือทำกิจกรรม ครูดบบทบาทการควบคุมและใช้เวลากับดูแลสั่งสอน

9. การสอนไม่จำเป็นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น

ทศนา แคมมณี (2540, น. 5) ให้แนวคิดไว้ว่า การสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Participation) กับปรัชญาเบื้องต้นของการจัดการศึกษาที่ว่าต้องจัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จึงจะสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สุเมธชา พรหมบุญ (2540, น. 11) ได้กล่าว อัญเชิญพระราชดำรัสตอนหนึ่งของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ดังนี้ “ แนวโน้มการศึกษาในทศวรรษหน้าอีกอย่างหนึ่งที่มักจะได้ยินได้ฟังกันอยู่ทุกวันนี้คือ การศึกษาที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ใน 2 - 3 วันนี้ไปที่ไหนรู้ว่าเป็นอย่างไร ก็ต้องแต่งเอาเอง เข้าใจว่า วิธีการส่วนหนึ่งของการศึกษาที่นักเรียนหรือเด็กเป็นศูนย์กลางนี้ เป็นสิ่งที่สอนกันมานานแล้ว ตอนข้าพเจ้าเด็ก ๆ ก็เคยได้รับการศึกษาแบบนี้ คือ ครูเอาใจใส่ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยการใช้ สุ จิ ปุ ลิ และการศึกษา 4 อย่าง คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา พลศึกษา และหัตถศึกษา”

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542, น. 9) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจาก เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มซึ่งแนวคิดการจัดการศึกษานี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องยาวนาน และเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่ต้องการอย่างได้ผล

ประเวศ วะสี (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง สถานการณ์ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้ง ครูจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรมและการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544, น. 122) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดต้องเริ่มจาก ความต้องการและมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกชั้นตอน โดยเฉพาะในการสร้าง

บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่าให้ผิดธรรมชาติของความเป็นจริงต้องเป็นไปตามชีวิตของผู้เรียน ให้ผู้เรียน ร่วมกันเลือกสรร จัดสร้างความปลอดภัยไม่จำกัดพื้นที่การเรียนรู้เพียงแค่ห้องเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, น. 16) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ในมาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติมศักยภาพซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาตนเองได้
2. ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนรู้โดยให้โอกาสแก่ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้เอง โดยมีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตที่มีความหมายแก่ตนเอง การเรียนรู้ที่มีพลังความคิดมากที่สุดเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่ดีมีความหมายต่อตนเอง สิ่งที่ตนเองชอบและสนใจ
3. กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ตามสภาพจริง และสถานการณ์ของแต่ละคน ครูจึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้ง โดยจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรมและการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย

3.3) การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning)

การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษใหม่ ได้ปรับเปลี่ยนเป็นการเสริมสร้างให้มนุษย์สามารถสร้างความรู้ความสามารถและปัญญาด้วยตนเอง โดยครูและผู้เรียนเป็นผู้ร่วมกันวางแผนการเรียนสิ่งที่เรียนมาจากความต้องการของผู้เรียนเอง การจัดการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าวจะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตอบสนองชีวิตจริงได้ เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงชีวิตและองค์ความรู้ของผู้เรียนที่มีหลากหลายรอบๆ ตัว ซึ่งสามารถกระทำได้ตามนี้

3.3.1) การเรียนโดยการปฏิบัติในชีวิตจริง สามารถถ่ายโยงไปสู่สถานการณ์ใหม่ได้ดีกว่าการนำความรู้จากที่เรียนทั่ว ๆ ไปที่ไม่ใช่สภาพชีวิตจริง

3.3.2) ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและปฏิบัติอย่างมีความหมายต่อผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนได้คิดงานเองและปฏิบัติตามความคิดของเขา ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทำให้สำเร็จ เพื่อที่จะได้เห็นผลแห่งการคิดนั้น

3.3.3) เน้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากทดลองปฏิบัติการกำหนดปัญหา ที่ท้าทายยั่วและเป็นไปได้ในชีวิตจริงนอกจากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ยังทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย อยากคิดอยากทำให้สำเร็จ

3.3.4) เน้นให้ผู้เรียนอยากคิดและปฏิบัติด้วยแนวทางของตนเอง แนวคิด ที่เน้นชีวิตจริงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีของตนเอง ปฏิบัติในสิ่งที่ตนชอบ ดังนั้นการกำหนดงาน ควรเปิดกว้างให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการคิด ไม่ควรเป็นงานที่ทำตามคำสั่งเฉพาะ จะไม่ก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์

3.3.5) ส่งเสริมให้นำความรู้จากหลายเนื้อหาวิชาประยุกต์ใช้ให้เป็น ธรรมชาติของชีวิตจริง

3.3.6) การเรียนการสอนและการประเมินผลเกิดขึ้นพร้อมกัน

จะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการวางแผนการ จากความต้องการของผู้เรียนเอง โดยการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างรวดเร็วและตอบสนองชีวิตจริงได้ เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึง ลักษณะการดำเนินชีวิตและองค์ความรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และมีการปรับตัวอยู่ ตลอดเวลา

3.4) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมาจากความเชื่อที่ว่า การเรียนของเราเป็น กระบวนการสร้างความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยมีครูช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าถ่ายทอดจากครูสู่ผู้เรียน ดังนั้น กระบวนการสร้างความรู้ จึงต้องอ้างอิงประสบการณ์ผู้เรียนเป็นการเรียนที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ (Learning is Doing) อันจะ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การกระทำใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงย้าถึง ลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง และระหว่างผู้เรียน กับครูทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่มากไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัย การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ความรู้การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เคารพ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้ความรักความอบอุ่น ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง ครูกับผู้เรียน เป็นบรรยากาศที่เสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคน บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นการกระตุ้น

ให้ทุกคนอยากรู้ อยากเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสภาพจริงอันมีผล การพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งสรุปเป็นหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

3.4.1) กิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิม ของผู้เรียน

3.4.2) การเรียน คือ กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำทำ ยอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน (Active Learning)

3.4.3) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างครูกับผู้เรียน

3.4.4) ปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคน มีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

3.4.5) มีการสื่อสารหลายทาง เช่น การพูดหรือการเขียน เป็นเครื่องมือ ในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการจัดการ เรียนการสอนนั้นให้ความสำคัญต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการ มุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน โดยเน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียน ได้เลือกเรียนตามความ สนใจและความถนัด มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2.3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

การเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระบวนการเรียน การสอนในสังคมข้อมูลข่าวสารนั้น ต้องมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอันหลากหลายและเกิดขึ้น ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เพราะผู้เรียนต้องแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งการรู้จักใช้ เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจึงจะนำเสนอหลักการแนวคิดพื้นฐานของ การเรียนการสอน ดังนี้

1) ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข

กิตยวดี บุญเชื้อ และคณะ (2540, น. 32 - 86) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีและ กระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข ให้โรงเรียนเป็นแหล่งค้นพบสิ่งมหัศจรรย์ด้วยตัวของเด็กเอง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ มีสภาพผ่อนคลาย มีอิสระ และยอมรับความแตกต่างของบุคคลมีหลากหลาย ในวิธีการเรียนรู้ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้ที่มีความสุขนั้นมี 6 ด้าน คือ

1. เด็กแต่ละคนได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง
2. ครูมีความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง
3. เด็กเกิดความรัก และภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ตลอดเวลา
4. เด็กแต่ละคน ได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ

5. บทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและเร้าใจให้อยากค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเองในสิ่งที่สนใจ

6. สิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1. บทเรียนควรเริ่มจากง่ายไปหายาก คำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการยอมรับของเด็กแต่ละวัย มีความต่อเนื่องในเนื้อหาวิชาและขยายวงไปสู่ความรู้แขนงอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อชีวิตและโลกรอบตัว

2. วิธีการเรียนสนุกไม่น่าเบื่อและตอบสนองความสนใจใคร่รู้ของนักเรียน การนำเสนอเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ยัดเยียดหรือกดดัน เนื้อหาที่เรียนไม่มากเกินไปจนเด็กเกิดความล้า จนเด็กหมดความสนใจ

3. ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้มุ่งพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการคิดในแนวต่าง ๆ ของเด็กรวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ คิววิเคราะห์ จากการประมวลข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ คิดปัญหาอย่างมีระเบียบ

4. แนวการเรียนรู้ ต้องสัมพันธ์ และสอดคล้องกับธรรมชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัสความงามและความเป็นไปของสรรพสิ่งรอบตัว บทเรียนไม่จำกัดสถานที่ หรือเวลา และทุกคนมีสิทธิ์เรียนรู้เท่าเทียมกัน

5. มีกิจกรรมหลากหลาย สนุก ชวนให้นักเรียนเกิดความสนใจต่อบทเรียนนั้นๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ภาษาที่ใช้ในการจูงใจเด็กนุ่มนวลให้กำลังและเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์

6. สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนเร้าใจให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนคือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ชัด (Learn to Know) เรียนจนได้ (Learn to do) และเรียนเพื่อจะเป็น (Learn to be)

7. การประเมินผล มุ่งเน้นพัฒนาการของเด็ก โดยรวมมากกว่าจะพิจารณาจากผลการทดสอบทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินตนเองด้วย

2) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สุมนธา พรหมบุญ และคณะ (2540, น. 1 - 77) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนต้องให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เอาใจเข้าไปร่วมหรือรวมใจด้วยใจต้องไปจดจ่อในสิ่งที่เขาเรียน และการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้นั้นมิได้เน้นเฉพาะผู้เรียนกับครูเท่านั้น ผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นในชุมชน สังคม พ่อแม่ เพื่อน และคนด้อยโอกาสกว่า ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ การคิดการจัดการกับความรู้ การแสดงออก การสร้างความรู้ใหม่ และการทำงานกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน “เก่ง ดี มีความสุข” ซึ่ง ได้เสนอเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

2.1) การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม (Group Process / Group Activity / Group Dynamic) การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผู้เรียนแต่ละกลุ่มจะต้องมีแรงจูงใจร่วมกันในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยที่แต่ละคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อกันและกัน หลักการสำคัญของกระบวนการกลุ่ม คือ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้เรียนรู้จากกลุ่มมากที่สุด ผู้เรียนได้ค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตัวเอง โดยครูเป็นผู้จัดกระบวนการให้แก่ผู้เรียนแสวงหาคำตอบ เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่ม ได้แก่ เกม บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง การอภิปรายกลุ่ม

2.2) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ (Cooperative Learning) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ เป็นวิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และ ความสำเร็จของกลุ่ม ทั้ง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขามีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ (Multidisciplinary Team) ซึ่งจะมีนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์ นักแนะแนว ครู และผู้ปกครองทุกคน รวมทั้งผู้บริหารด้วย หลักการของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจจะจัดกลุ่มผู้เรียน ให้คละกันทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแต่ละคนนำศักยภาพของตน มาเสริมสร้างความสำเร็จของกลุ่ม โดยผู้เรียนช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางบวก ไว้วางใจกันและยอมรับในบทบาทและผลงานของเพื่อน เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมแรงร่วมใจ ได้แก่ การเล่าเรื่องรอบวงกลม มุมสนทนา คู่ตรวจสอบ คู่คิด เป็นต้น

2.3) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องแสวงหาความรู้และสร้างความเข้าใจขึ้นด้วยตัวเอง ความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยง ตรวจสอบกับสิ่งใหม่ ๆ หลักการของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ คือ การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ ความรู้เดิมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และคุณภาพของการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับบริบทที่เกิดขึ้น บทบาทของครู คือ เป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ ความเข้าใจตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดให้สมบูรณ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของความคิดรวบยอด และช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้มาจัดทำแผนผังความคิด

3) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด

ทิตานา แชมมณี และคณะ (2541, น. 1 - 236) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด คือ การพัฒนากระบวนการคิดพบว่ามีเรื่องที่มีการศึกษากันมากที่สุดเรื่อง เกี่ยวกับการคิดโดยตรง ได้แก่ การใช้ความคิดซึ่งจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทักษะการคิด (Thinking Skill) เป็นคำที่แสดงออกถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ซึ่งต้องใช้ความคิด การเปรียบเทียบ การสังเกต การจำแนก การจัดหมวดหมู่
2. ลักษณะการคิด เป็นคำที่แสดงลักษณะของการคิด เช่น คิดถูก คิดกว้าง คิดคล่อง คิดรอบคอบ ซึ่งไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำโดยตรง
3. กระบวนการคิด เป็นการคิดรอบด้าน คิดให้ลึกซึ่งถึงแก่น หรือสาเหตุที่มาของการคิด อาจจะต้องคิดไกลเพื่อพิจารณาถึงผลที่จะตามมา และอาจจะต้องมีการประเมินตัดสินคุณค่า เป็นต้น

การพัฒนากระบวนการคิด คือ การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยทักษะ การคิดขั้นพื้นฐาน และขั้นกลาง และการคิดต้องเป็นไปตามลำดับขั้น มีกระบวนการที่ชัดเจน

การบวนการคิดที่สำคัญและจำเป็นที่เลือกมาใช้ คือ “กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ” ซึ่งกระทำได้อีกจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การริเริ่ม สร้างสรรค์ การปฏิบัติการสร้างและการผลิตสื่อ รวมทั้งการนำไปศึกษาวิจัยต่อไป การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ ข้อมูล โดยเลือกกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณมาวิเคราะห์ และได้จัดทำเป็นมิติ ของการคิดไว้ 6 ด้าน คือ

1. มิติด้านข้อมูลหรือเนื้อหาที่ใช้ในการคิด คือข้อมูลเกี่ยวกับตนเองข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและสิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ
2. มิติด้านคุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด คุณภาพของการคิดส่วนหนึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่น คนที่ใจกว้าง ใฝ่รู้ เอื้ออำนวยให้การคิดเป็นไปอย่างกว้างขวางขึ้น รับฟังมากขึ้นก็จะได้รับข้อมูล จะมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้หรือคำตอบ
3. มิติด้านกระบวนการคิดจะต้องมีทักษะการคิดพื้นฐาน ยังมีทักษะที่เป็นระดับแกนสำคัญและระดับสูงขึ้น
4. มิติด้านลักษณะการคิด “กระบวนการคิด” ซึ่งได้เลือกสรรว่ามีความสำคัญ และสมควรนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ 8 ประการ ได้แก่ การลองคิด คิดหลากหลาย คิดละเอียด คิดชัดเจน คิดกว้าง คิดไกล คิดลึกซึ้ง และคิดอย่างมีเหตุผล

5. มิติด้านกระบวนการคิด กระบวนการอื่น เช่น กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดตัดสินใจ กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระบวนการวิจัย เป็นต้น

6. มิติด้านการควบคุม และประเมินการคิดของตน การรู้ตัวถึงความคิดของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการประเมินการคิดของตน และใช้ความรู้นั้นในการควบคุมหรือปรับการกระทำของตนเอง การคิดลักษณะนี้เรียกว่า “การคิดอย่างมียุทธศาสตร์”

การประยุกต์ใช้มี 3 รูปแบบ

1. รูปแบบสำเร็จรูป คือ สามารถนำไปโปรแกรมสำเร็จที่มีผู้สร้างไว้แล้วไปใช้ได้เลยซึ่งมีข้อจำกัด

2. รูปแบบหรือกระบวนการสอนที่มีผู้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ซึ่งครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ทั้งด้านเนื้อหาสาระและการคิดไปพร้อม ๆ กัน

3. การสอดแทรกบูรณาการในการสอน ปกติจุดนี้เน้นให้เกิดความเข้าใจว่าทักษะการคิดแต่ละด้านคืออะไร มีองค์ประกอบสำคัญคืออะไร พฤติกรรมอะไรที่บ่งบอกถึงทักษะแต่ละด้าน เนื่องจากการพัฒนาความคิดเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้มีการค้นหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถ ในปี ค.ศ. 1984 ได้มีการประชุมนักการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ที่ The Wingspread Conference Center in Racine, Wisconsin เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความคิดของเด็ก พบว่าแนวทางที่นักการศึกษาใช้ในการดำเนินการวิจัยและทดลองเพื่อพัฒนาการคิดนั้นสามารถสรุปได้ 3 แนวคือ

3.1 การสอนเพื่อให้เกิด (Teaching for Thinking) เป็นการสอนเนื้อหาวิชาการ โดยมีการสอนเสริมหรือปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มความสามารถในด้านการคิดของเด็ก

3.2 การสอนการคิด (Teaching of Thinking) เป็นการสอนที่เน้นเกี่ยวกับกระบวนการทางสมองที่นำมาใช้ในการคิดโดยเฉพาะ เป็นการฝึกทักษะการคิด ลักษณะของงานที่นำมาใช้สอนจะไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาการที่เรียนในโรงเรียน แนวทางการสอนจะแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎี และความเชื่อพื้นฐานของแต่ละคนที่นำมาพัฒนาเป็นโปรแกรมการสอน

3.3 การสอนเกี่ยวกับการคิด (Teaching About Thinking) เป็นการสอนที่เน้นการใช้ทักษะการคิดเป็นเนื้อหาสาระของการสอน โดยการช่วยเหลือให้ผู้เรียน ได้รู้และเข้าใจกระบวนการคิดของตนเองเพื่อให้เกิดทักษะการคิดที่เรียน “metacognition” คือ รู้ว่าตนเองรู้ อะไร ต้องการรู้อะไร และยังไม่รู้อะไร ตลอดจนสามารถควบคุมและตรวจสอบการคิดของตนเองได้

4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา

สุกรี เจริญสุข และคณะ (2540, น. 3 - 88) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย รวบรวมทฤษฎีแนวคิดการเรียนรู้วิชาศิลปะดนตรี กีฬา วิชาทั้ง 3 เป็นวิชาทักษะช่วยทำให้เกิดสุนทรียภาพพร้อมกันและหัวใจของวิชาทั้ง 3 คือ “สะอาดกาย เจริญวัย สะอาดใจ เจริญสุข” วิชาเหล่านี้สามารถสร้างความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์

สติปัญญา ให้เข้ากับสังคมได้อย่างมี จริยธรรม การเรียนรู้ ศิลปะ ดนตรี และกีฬา เป็นการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย มีสุขภาพสมบูรณ์
2. ด้านจิตใจและอารมณ์ มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส
3. ด้านสติปัญญา มีทักษะทางศิลปะ ทักษะในการเล่นดนตรี และเล่น

กีฬาเป็น

4. ด้านสังคม มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
5. ด้านจริยธรรม ประพฤติดี ประพฤติชอบ

วิชาทั้ง 3 วิชานี้ มีธรรมชาติที่เหมือนกันจึงมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแนวคิด

3 ส่วนร่วมกัน คือ

1. ทฤษฎีความเหมือน เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยการเรียนแบบและการทำซ้ำ
2. ทฤษฎีความแตกต่าง เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยการแสวงหาความแตกต่าง เป็นความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความมีชีวิตชีวาเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ ที่เรียกว่าแหกคอก และทางเวทดา

3. ทฤษฎีความเป็นฉันท เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยแสวงหาตัวเองอวดความเป็นฉันทและในความเป็นฉันทคือ รากเง้าทางวัฒนธรรมของชุมชน

ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางศิลปะ ดนตรี กีฬา ของผู้เรียนนั้น สามารถจัดได้เป็น 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนแบบ เป็นกระบวนการที่เด็กจะต้องได้ยินเสียงดนตรี ได้เห็นและได้สัมผัสแล้วอาศัยการเรียนแบบเพื่อที่จะลอกเลียนให้เหมือนแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทำซ้ำ เป็นการย้ำทักษะเพื่อให้เกิดความแม่นยำ ชำนาญ สามารถควบคุมกำกับและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ผู้เรียนทำซ้ำ ให้ท่องจนขึ้นใจ

ขั้นตอนที่ 3 การแหกคอก เกิดจากการทำซ้ำจนขึ้นใจแล้ว ซ้ำจนเกิดความเบื่อหน่าย จำเจ มีความรู้สึกที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงมีความคงเดิมไว้เป็นบางส่วน และบางส่วนที่แสดงออกความเป็นตัวของตัวเอง

ขั้นตอนที่ 4 ทางเวทดา เป็นการสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาใหม่ มีทักษะที่สมบูรณ์มีความถูกต้องและแม่นยำ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องคิด และสามารถคิดออกมาได้เรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน

ขั้นตอนที่ 5 ความเป็นฉันท คือ การเรียนรู้จนแตกฉาน สามารถสร้างงานที่มีลักษณะพิเศษเป็นของตัวเอง ยากที่บุคคลอื่นจะลอกเลียนแบบได้ ในขณะที่เดียวกันงานนั้นมีกลิ่นอาย และวิญญานทางวัฒนธรรมไทยด้วย

5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกาย

วาจา ใจ

อ่ำไพ สุจริตกุล และคณะ (2540, น. 1 - 26) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย การฝึกฝน กาย วาจา ใจ คือ

1. การฝึกกาย ให้ฝึกโดยยึดคุณธรรมของมนุษย์ ประกอบด้วย ฝึกสติปัญญา 4 ฝึกความ มีสติ ประกอบด้วย ฝึกอิริยาบถใหญ่ อิริยาบถย่อย ฝึกสติ ภาวนา เจริญสติ เพื่อพัฒนา ปัญญาและฝึกวิปัสสนากรรมฐานเพื่อให้รู้จักกำหนดอิริยาบถของมนุษย์ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน ขึ้นมาถึงขั้นบุคลิกภาพที่ดีของมนุษย์

2. การฝึกวาจา เน้นการฝึกให้เป็นผู้มีสัจวาจา มีมุทิตาจิต และใช้วจี ประโยชน์ ประกอบด้วยการฝึกอิริยาบถต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ฝึกสมาธิภาวนา

3. การฝึกใจ เพื่อพัฒนาจิตตามหลักพุทธศาสนา ประกอบด้วย การฝึกจิตใจให้มี คุณภาพที่ดีงาม คือใจงาม มีเมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิตะ ฝึกจิตใจ ให้มีความสามารถ คือใจสามารถมีสติ สมาธิ อุดมคติ ขยัน และฝึกจิตใจให้มีสุขภาพดี คือ ใจดี ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น ปลอดภัย สงบ คลายเครียด

การสร้างลักษณะนิสัยตามแนวทางข้างต้น จำเป็นต้องมีการปฏิรูปวิธีการ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเช่นที่ว่านี้ ไม่ใช่ปลูกฝังด้วยการ “จตที่ครูสั่ง ฟังที่ครูพูด” แต่จะต้อง ได้มาด้วยกลยุทธ์ การสอนใหม่ ๆ เช่น

1. เทคนิคการฝึกสติและสมาธิแบบใหม่ ๆ ที่เข้าถึงรสนิยมของเด็ก
2. การเรียนรู้ด้วยการเล่น การใช้เกม ละครและกิจกรรมสนุก ๆ ที่แฝงสาระ และแง่คิดทางคุณธรรมจริยธรรม

3. การเรียนรู้ จากชีวิตจริงด้วยกิจกรรมชุมนุม กรณีตัวอย่างการโต้วาที ในหัวข้อที่เป็นปัญหาทางคุณธรรมในชีวิตจริงของเด็ก เช่น เรื่องพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นต้น

4. การแนะแนวด้วยครูทุกคน มิใช่ปล่อยให้แต่ละหน้าหน้าที่ของครูแนะแนว ครูทุกคนต้องยึดถือคตินิยมของการเป็นพ่อแม่ที่สง่างามที่ต้องดูแลเอาใจใส่ นำทางชีวิตที่ดีให้เด็กทุกคน

5. การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเอาใจใส่เด็กเป็นรายบุคคล การพัฒนา “สมุดรายงานลักษณะนิสัย” ที่ช่วยให้ครูจับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กและสามารถ ร่วมมือกับผู้ปกครองในการป้องกันแก้ปัญหาลักษณะนิสัยของเด็กแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา

โดยแนวทางดังกล่าวนี้ จำเป็นที่ครูทุกคนต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทของ ตัวเองในฐานะ “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” ของเด็ก ๆ สามารถหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและ รสนิยมของเด็ก เพื่อการปลูกฝังลักษณะนิสัยและคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ครูต้องเอาใจใส่พัฒนาลักษณะนิสัยเด็กอย่างจริงจัง จึงจะเป็นปัจจัยของการสร้างเด็กรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมทางกาย วาจา ใจ ที่เผชิญโลกได้อย่างมั่นคงและผาสุก

จากทฤษฎีการเรียนรู้จากทฤษฎีดังกล่าวนี้ว่าเป็นทฤษฎีที่สำคัญสำหรับการการนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนทุกระดับและทุกสถานศึกษาที่จัดการเรียนสอนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครู และสถานศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนได้

2.3.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอน

ทิศนา ขัมมณี (2551, น. 3 - 4) กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนจึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

1. มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการเรียนการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น

ทิศนา ขัมมณี (2551, น. 1) ยังระบุว่าในทางศึกษาศาสตร์ มีคำที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ คือ รูปแบบการสอน Model of Teaching หรือ Teaching Model และรูปแบบการเรียนการสอนหรือรูปแบบ การจัดการเรียนการสอน Instructional Model หรือ Teaching - Learning Model คำว่า รูปแบบการสอน มีผู้อธิบายไว้ดังนี้

1. รูปแบบการสอน หมายถึง แบบหรือแผนของการสอน รูปแบบการสอนแบบหนึ่งจะมีจุดเน้นที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบการสอนแต่ละรูปแบบจึงอาจมีจุดหมายที่แตกต่างกัน
2. รูปแบบการสอน หมายถึง แผนหรือแบบซึ่งสามารถใช้ในการสอนในห้องเรียนหรือสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือ เพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึง หนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์และหลักสูตรรายวิชา รูปแบบ การสอนแต่ละรูปแบบจะเป็นแนวในการออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่รูปแบบนั้น ๆ กำหนด
3. รูปแบบการสอน หมายถึง แผนแสดงการเรียนการสอน สำหรับนำไปใช้สอนในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด แผนดังกล่าวจะแสดงถึง

ลำดับความสอดคล้องกัน ภายใต้หลักการของแนวคิดพื้นฐานเดียวกัน องค์ประกอบทั้งหลายได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และทักษะที่ต้องการสอน ยุทธศาสตร์การสอน วิธีการสอน กระบวนการสอน ขั้นตอนและกิจกรรมการสอน และการวัดและประเมินผล

รูปแบบการเรียนการสอนมีความหมายในลักษณะเดียวกับระบบการเรียนการสอน ซึ่งนักการศึกษา โดยทั่วไปนิยมใช้คำว่า “ระบบ” ในความหมายที่เป็นระบบใหญ่ ครอบคลุม องค์ประกอบสำคัญๆ ของการศึกษา หรือการเรียนการสอนในภาพรวม และนิยมใช้คำว่า “รูปแบบ” กับระบบที่ย่อยกว่า โดยเฉพาะกับ “วิธีการสอน” ในด้านความหมายของรูปแบบการสอน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายแง่มุม ดังนี้

Saylor, et al. (1981, p. 271, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2551, น. 3-7) กล่าวว่า รูปแบบการสอน (Teaching Model) หมายถึง แบบของการสอนที่มีการจัดกระทำพฤติกรรมขึ้น จำนวนหนึ่งที่มีความแตกต่างกัน เพื่อจุดหมายหรือจุดเน้นที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง

Joyce and Weil (1996, pp. 1 - 4, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2551, น. 3-7) กล่าวว่า รูปแบบการสอน คือ แผน (Plan) หรือแบบ ที่เราสามารถใช้ในการสอนโดยตรงในห้องเรียนหรือการสอนเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการเรียนการสอนซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและหลักสูตรรายวิชา ซึ่งแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบ การเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน รูปแบบการสอนคือ การบรรยาย สิ่งแวดล้อมทางการเรียน รูปแบบการสอนก็คือ รูปแบบของการเรียนที่ช่วยผู้เรียนให้ได้รับสารสนเทศ ความคิด ทักษะคุณค่า แนวทางของการคิด และแนว

Keeves (1997, pp. 386 - 387, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2551, น. 3-7) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบ ควรจะ ประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียน การสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดย มีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ

เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (Process Skills) หรือ การบูรณาการ (Integration) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นในการศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตัวแปรด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงหมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตลอดทั้งรูปแบบและเทคนิควิธีการเรียนการสอนโดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน

2.3.4.4 ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1) ความหมายของสื่อการสอน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ดังนี้

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, น. 239) ได้ให้ความหมายว่า สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการให้การถ่ายทอดความรู้ของครูถึงผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี กล่าวอีกนัยหนึ่งคือสื่อการเรียนการสอน คือ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ หรือเทคนิคที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ หรือทักษะไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิดานันท์ มลิทอง (2546, น. 26) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นเทปบันทึกเสียง สไลด์ วิดีโอ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ที่บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับบทเรียนในหลักสูตร เพื่อเป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนไปถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้ได้เป็นอย่างดี

รัฐกรณ์ คิดการ (2547, น. 78) กล่าวว่า สื่อการสอน คือตัวกลางที่จะช่วยนำ และถ่ายทอดข้อมูลความรู้จากครูหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายและขยายเนื้อหาบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนที่ตั้งไว้

รสริน พิมลบรรยงก์ (2547, น. 21) ได้ให้คความหมายของสื่อการสอนว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือ หรือช่องทางสำหรับทำให้การสอนของครูไปถึงผู้เรียนและทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2550, น. 74) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทาง หรือเป็นตัวกลาง ในการเรียนการสอน สำหรับถ่ายทอดหรือส่งผ่านองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์จึงการเรียนที่ตั้งไว้

วิไลวรรณ แสนพาน (2553, น. 271 – 273) กล่าวว่า สื่อการสอนเป็นเครื่องมือ ของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้าง สถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิดได้แก่ การคิด ไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ ค่านิยมให้แก่ผู้เรียน

ครูเชียงราย (2560) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง ตัวกลางหรือ ช่องทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ จากแหล่งความรู้ไปสู่ผู้เรียน และทำให้เกิด การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Brown, et al. (1973, p. 5, อ้างถึงใน วิไลวรรณ แสนพาน, 2553, น. 273) ได้ กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน คือ อุปกรณ์ทั้งหลายที่สามารถช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผล การเรียนที่ดี ทั้งนี้มีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุ หรือเครื่องมือเท่านั้น

Gerlach and Ely (1982, p. 282 , อ้างถึงใน กิตานันท์ มลิทอง, 2546, น. 2) ให้ความหมายของคำว่า สื่อการเรียนการสอนว่า สื่อการสอนมีบทบาทเป็นกุญแจสำคัญ ในการวางแผน และ การใช้การสอนเชิงระบบ สื่อมีความหมายมากไม่ว่าจะเป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ หรือเหตุการณ์ที่ สร้างเงื่อนไข ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติต่าง ๆ ตามความหมายนี้ อาจารย์ ตำรา และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสื่อทั้งสิ้น

Heinich et al. (1985, p. 5, อ้างถึงใน วิไลวรรณ แสนพาน, 2553, น. 271) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามที่ไม่ว่าจะเป็น สไลด์ โทรทัศน์ วิทยุ เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย วัสดุ และวัตถุสิ่งตีพิมพ์ ซึ่งเป็นพาหนะในการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับ เมื่อนำมาใช้ใน การเรียนสอน หรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียนในการบวนการเรียนการสอน เรียกว่า สื่อการสอน

จึงสรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางสำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก ผู้สอนไปยังผู้เรียนเพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนได้รับ องค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งสื่อการสอนนี้จะอยู่ในรูปของวัสดุ อุปกรณ์ หรือ

เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงวิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนนำมาเป็นตัวกลางให้ กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

ครูเชิงรายน (2560) ได้แบ่งสื่อการเรียนการสอนแบ่งตามคุณลักษณะได้

4 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่สไลด์ แผ่นใส เอกสาร ตำรา สารเคมี สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ของจริง หุ่นจำลอง เครื่องเล่นเทปเสียง เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ
3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การฝึกปฏิบัติการฝึกงาน การจัดนิทรรศการ และสถานการณ์จำลอง
4. สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การนำเสนอด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ Intranet และ Internet เพื่อการสื่อสาร และการใช้ WWW (World Wide Web)

นอกจากนี้ สื่อยังสามารถแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของสื่อ (ครูเชิงรายน, 2560) ได้ดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามประสบการณ์

1.1 ประสบการณ์ตรงและมีความมุ่งหมาย ประสบการณ์ขั้นนี้ เป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาทั้งปวง เป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับมาจากความเป็นจริงและด้วยตัวเองโดยตรง ผู้รับประสบการณ์นี้จะได้เห็น ได้จับ ได้ทำ ได้รู้สึก และได้ตกลงใจของจริง ดังนั้น สื่อการสอนที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ในขั้นนี้ก็คือของจริงหรือความเป็นจริงในชีวิตของคนเรานั้นเอง

1.2. ประสบการณ์จำลอง เป็นที่ยอมรับกันว่าศาสตร์ต่าง ๆ ในโลกมีมากเกินไปที่จะเรียนรู้ได้หมดสิ้นจากประสบการณ์ตรงในชีวิต บางกรณีก็อยู่ในอดีต หรือซับซ้อน เร้นลับหรือเป็นอันตรายไม่สะดวกต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จึงได้มีการจำลองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาเพื่อการศึกษา ของจำลองบางอย่างอาจจะเรียนได้ง่ายกว่าและสะดวกกว่า

1.3 ประสบการณ์นาฏการ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของคนเรานั้นมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เราไม่สามารถประสบได้ด้วยตนเอง เช่น เหตุการณ์ในอดีต เรื่องราวในวรรณคดี การเรียนในเรื่องที่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ หรือเรื่องธรรมชาติที่เป็นนามธรรม การแสดงละครจะช่วยให้เราได้เข้าไปใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด เช่น ฉาก เครื่องแต่งตัว เครื่องมือ หุ่นต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 การสาธิต การสาธิต คือ การอธิบายถึงข้อเท็จจริงหรือแบ่งความคิดหรือกระบวนการต่าง ๆ ให้ผู้ฟังแลเห็นไปด้วย เช่น ครูวิทยาศาสตร์เตรียมก๊าซออกซิเจนให้นักเรียนดู

ก็เป็นการสาธิต การสาธิตก็เหมือนกับนาฏการ หรือการศึกษานอกสถานที่ เราถือเป็นสื่อการสอนอย่างหนึ่ง ซึ่งในการสาธิตนี้อาจรวมเอาสิ่งของที่ใช้ประกอบหลายอย่าง นับตั้งแต่ของจริงไปจนถึงตัวหนังสือหรือคำพูดเข้าไว้ด้วย แต่เราไม่เพ่งเล็งถึงสิ่งเหล่านี้ เราจะให้ความสำคัญกับกระบวนการทั้งหมดที่ผู้เรียนจะต้องเฝ้าสังเกตอยู่โดยตลอด

1.5 การศึกษานอกสถานที่ การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตเพื่อให้นักเรียนได้เรียนจากแหล่งข้อมูล แหล่งความรู้ที่มีอยู่จริงภายนอกห้องเรียน ดังนั้นการศึกษานอกสถานที่จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นสื่อกลางให้นักเรียนได้เรียนจากของจริง

1.6 นิทรรศการ นิทรรศการมีความหมายที่กว้างขวางเพราะหมายถึงการจัดแสดงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ชม ดังนั้นนิทรรศการจึงเป็นการรวมสื่อต่าง ๆ มากมายหลายชนิด การจัดนิทรรศการที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัด จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วม และได้รับข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวของเขาเอง

1.7 โทรทัศน์และภาพยนตร์ โทรทัศน์เป็นสื่อการสอนที่มีบทบาทมากในปัจจุบัน เพราะได้เห็นทั้งภาพและได้ยินเสียงในเวลาเดียวกัน และยังสามารถแพร่และถ่ายทอดเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นได้ด้วย นอกจากนั้นโทรทัศน์ยังมีหลายรูปแบบ เช่น โทรทัศน์วงจรปิด ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีโทรทัศน์วงจรปิด ที่เอื้อประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างกว้างขวาง ภาพยนตร์เป็นสื่อที่จำลองเหตุการณ์มาให้ผู้ชมหรือผู้เรียนได้ดูและได้ฟังอย่างใกล้ชิดกับความจริง แต่ไม่สามารถถ่ายทอดเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นได้ ถึงอย่างไรก็ตามภาพยนตร์ก็ยังนับว่าเป็นสื่อที่มีบทบาทมากในการเรียนการสอน เช่นเดียวกับโทรทัศน์

1.8 ภาพนิ่ง การบันทึกเสียง และวิทยุ ภาพนิ่ง ได้แก่ ภาพถ่าย ภาพวาด ซึ่งมีทั้งภาพทึบแสงและโปร่งแสง ภาพทึบแสงคือรูปถ่าย ภาพวาด หรือภาพในสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ส่วนภาพนิ่งโปร่งใสหมายถึงสไลด์ ฟิล์มสตริป ภาพโปร่งใสที่ใช้กับเครื่องฉายวัสดุโปร่งใส เป็นต้น ภาพนิ่งสามารถจำลองความเป็นจริงมาให้เราศึกษาจนจoadได้ การบันทึกเสียง ได้แก่ แผ่นเสียงและเครื่องเล่นแผ่นเสียง เทป และเครื่องบันทึกเสียง และเครื่องขยายเสียงตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเสียงซึ่งนอกจากจะสามารถนำมาใช้อย่างอิสระในการเรียนการสอนด้วยแล้ว ยังใช้กับรายการวิทยุและกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ได้ด้วย ส่วนวิทยุ นั้น ปัจจุบันที่ยอมรับกันแล้วว่า ช่วยการศึกษาและการเรียนการสอนได้มาก ซึ่งไม่จำกัดอยู่แต่เพียงวิทยุโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีหมายรวมถึงวิทยุทั่วไปอีกด้วย

1.9 ทศนสัญลักษณ์ สื่อการสอนประเภททัศนสัญลักษณ์นี้ มีมากมายหลายชนิด เช่น แผนภูมิแผนภาพ แผนที่ แผนผัง ภาพโฆษณา การ์ตูน เป็นต้น สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์สำหรับถ่ายทอดความหมายให้เข้าใจได้รวดเร็วขึ้น

10 วจนสัญลักษณ์ สื่อชนิดนี้เป็นสื่อที่จัดว่า เป็นขั้นที่เป็นนามธรรมมากที่สุด ซึ่งได้แก่ตัวหนังสือหรืออักษร สัญลักษณ์ทางคำพูดที่เป็นเสียงพูด ความเป็นรูปธรรมของสื่อ

ประเภทนี้จะไม่คงเหลืออยู่เลย อย่างไรก็ตามก็ดี ถึงแม้สื่อประเภทนี้จะมีลักษณะที่เป็นนามธรรมที่สุดก็ตาม เราก็ใช้ประโยชน์จากสื่อประเภทนี้มาก เพราะต้องใช้ในการสื่อความหมายอยู่ตลอดเวลา

2. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามคุณสมบัติ ได้จัดแบ่งไว้ดังนี้

2.1 ทัศนวัสดุ (Visual Materials) เช่น กระดานดำ กระดานผ้าสำลี) แผนภูมิ รูปภาพ फिल्मสตริป สไลด์ ฯลฯ

2.2 โสตวัสดุ (Audio Materials) เช่น เครื่องบันทึกเสียง เครื่องรับวิทยุ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ระบบขยายเสียง ฯลฯ

2.3 โสตทัศนวัสดุ (Audio Visual Materials) เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์

2.4 เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Equipments) เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริปเครื่องฉายสไลด์

2.5 กิจกรรมต่าง ๆ (Activities) เช่น นิทรรศการ การสาธิต ทัศนศึกษา ฯลฯ

3. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามรูปแบบ ได้แบ่งประเภทสื่อการสอนตามแบบไว้ ดังนี้

3.1 สิ่งตีพิมพ์ (Printed Materials) เช่น หนังสือแบบเรียน เอกสารการสอน ฯลฯ

3.2 วัสดุกราฟิก เช่น แผนภูมิ (Charts) แผนสถิติ (Graph) แผนภาพ (Diagram) ฯลฯ

3.3 วัสดุฉายและเครื่องฉาย (Projected Materials and Equipment) เช่น ภาพยนตร์ สไลด์ ฯลฯ

3.4 วัสดุถ่ายทอดเสียง (Transmission) เช่น วิทยุ เครื่องบันทึกเสียง

4. สื่อการเรียนการสอนตามลักษณะและการใช้

4.1 เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware)

4.2 วัสดุ (Software)

4.3 เทคนิคหรือวิธีการ (Techniques or Methods)

จะเห็นได้ว่าสื่อในการเรียนการสอนนั้นมีหลายประเภท โดยสิ่งสำคัญคือ การเลือกเอาสื่อเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับวิธีการหรือเนื้อหาของการสอน จึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ทั้งต่อทั้งผู้สอนและผู้เรียน

3) คุณค่า และประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน

รัฐกรณ์ คีตการ (2547, น. 78 - 79) กล่าวว่า สื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสื่อสารการเรียนรู้และมีบทบาทที่สำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังผู้เรียน โดยความสำคัญหรือคุณค่าของสื่อการสอนจำแนกได้ 4 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการสอน

- 2) เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนของผู้เรียน 3) เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเกี่ยวกับการสอน และ
4) เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มคุณภาพทางการศึกษา

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2550, น. 75 - 76) กล่าวว่าสื่อการสอนมีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. คุณค่าของสื่อที่มีต่อผู้เรียน ได้แก่
 - 1.1 ช่วยทำให้เนื้อหาความรู้ที่สอนมีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้น
 - 1.2 ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจของผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้เพลิดเพลิน สนุกสนานและไม่เบื่อหน่าย
 - 1.3 ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และเรียนรู้เนื้อหามากขึ้นในเวลาที้น้อยลง
 - 1.4 ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านกายภาพ และสามารถนำเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อนได้
 - 1.5 ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในบริบทของการเรียนรู้
 - 1.6 ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนมาส่วนร่วมกับการเรียน และเกิดการเรียนอย่างกระตือรือร้น
 - 1.7 ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและกระบวนการแก้ปัญหา และเป็นเครื่องชี้แนะการตอบสนองของผู้เรียน

2. คุณค่าของสื่อการสอนที่มีต่อครู
 - 2.1 ช่วยแบ่งของของผู้สอนในด้านการเตรียมการสอนหรือเนื้อหาการสอน
 - 2.2 ช่วยสร้างบรรยากาศในการสอนให้น่าสนใจ
 - 2.3 ช่วยสร้างความมั่นใจในการสอนให้แก่ผู้สอน
 - 2.4 ช่วยให้ผู้สอนมีความตื่นตัวในการนำสื่อใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ

วิไลวรรณ แสนพาน (2553, น. 271 - 273) กล่าวว่าสื่อการสอนปัจจุบันมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สื่อมีมากมายและหลากหลายรูปแบบมีบทบาทและให้คุณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น

1. ช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่าย รวดเร็วขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกระบวนการ
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ น่าสนใจ และทำให้อยากรู้ อยากเห็น

5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน

6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกัน ให้ เรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน

7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน

8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการค้นคว้า

เพิ่มเติม

9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หลายมิติ จากสื่อที่หลากหลาย

10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

ครูเชิงราย (2560) ได้สรุปประมวลคุณค่า และประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 เรียนรู้ได้ดีขึ้นจากประสบการณ์ที่มีความหมายในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 เรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง

1.3 เรียนรู้ได้ง่ายและเข้าใจได้ชัดเจน

1.4 เรียนรู้ได้มากขึ้น

1.5 เรียนรู้ได้ในเวลาที่จำกัด

2. ช่วยให้ผู้สามารถเอาชนะข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 ทำสิ่งนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2 ทำสิ่งซับซ้อนให้ง่ายขึ้น

2.3 ทำสิ่งเคลื่อนไหวช้าให้เร็วขึ้น

2.4 ทำสิ่งเคลื่อนไหวเร็วให้ช้าลง

2.5 ทำสิ่งเล็กให้ใหญ่ขึ้น

2.6 ทำสิ่งใหญ่ให้เล็กลง

2.7 นำสิ่งที่อยู่ไกลมาศึกษาได้

2.8 นำสิ่งที่เกิดในอดีตมาศึกษาได้ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้

2.9 ช่วยให้เห็นจดจำได้นาน เกิดความประทับใจและมั่นใจในการเรียน

2.10 ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดและแก้ปัญหา

2.11 ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. คุณค่าของสื่อการเรียนการสอนการเรียนการสอน

3.1 สื่อการเรียนการสอนสามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน คือเมื่อใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กซึ่งมีประสบการณ์เดิมต่างกันเข้าใจได้ใกล้เคียงกัน

3.2 ขจัดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ประสบการณ์ตรงบางอย่าง หรือ การเรียนรู้

3.3 ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งแวดล้อมและสังคม

3.4 สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน

3.5 ทำให้เด็กมีมโนภาพเริ่มแรกอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

3.6 ทำให้เด็กมีความสนใจและต้องการเรียนในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การอ่าน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทักษะคิด การแก้ปัญหา ฯลฯ

3.7 เป็นการสร้างแรงจูงใจและเร้าความสนใจ

3.8 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากรูปธรรมสู่นามธรรม

จะเห็นได้ว่า สื่อการสอนนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนจึงต้องนำเอาสื่อการสอนรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

ดังนั้นในการศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตัวแปรด้านศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จึงหมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอนเพื่อกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.4.5 ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน

1) ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543, น. 15) ได้นิยามว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้น ดี-เลว ปานใด

สมนึก ภัททิยธนี (2551, น. 1 - 4) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผลการศึกษาว่าการวัดผลการศึกษาเป็นกระบวนการหาปริมาณความสามารถเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการอันสืบเนื่องมาจากการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือทางการศึกษามาวัด ผลจากการวัดออกมาเป็นตัวเลข (คะแนน) สัญลักษณ์หรือข้อมูล ควรมีการวัดผล 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย การประเมินผลการศึกษา เป็นการตัดสินใจหรือวินิจฉัย หรือตีราคาของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง มีองค์ประกอบ 3

ประการ คือ ต้องกระทำหลังจากวัดผลมาแล้ว มีเกณฑ์ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสิน ทำการประเมิน ต่อเนื่องจนกระบวนการวัดผลประเมินผลเสร็จสิ้น

ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2560) กล่าวว่า การวัดผลจะทำให้ได้ตัวเลข ปริมาณ หรือ รายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล จากนั้นจะนำเอาผลการวัดนี้ไปพิจารณา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสิน หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเรียกว่าการประเมินผล

สงบ ลักษณะ (2560) กล่าวว่า การวัดและการประเมิน (Assessment) คือ กระบวนการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน (Determine) ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลความสำเร็จ ที่พึงปรารถนาหรือผลความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพผลการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า การวัดและการประเมิน หมายถึง กระบวนการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลความสำเร็จที่พึงปรารถนาหรือผลความสำเร็จตาม มาตรฐานคุณภาพผลการเรียนรู้

2) จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมนึก ภัททิยธนี (2551, น. 7) กล่าวว่าในการวัดผลประเมินผลการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน วินิจฉัย จัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง เปรียบเทียบเพื่อทราบพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนพยากรณ์ และประเมินคุณภาพของการจัด การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 2 - 3) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ

ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บ ข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถามการ ระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่ เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และ การใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูล

ย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูนแก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้

จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียน จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

สงบ ลักษณะ (2560) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลมีจุดมุ่งหมายและประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเข้าใจตรงกันในผลการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการให้บังเกิดขึ้นจากการเรียนการสอนและจัดทำเป็นเกณฑ์สำหรับการตรวจสอบ
2. ช่วยเพิ่มการแรงเร้าเพียรพยายามร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนที่จะใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้อุปกรณ์สื่อวัตกรรมการต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุผลการเรียนตามเกณฑ์
3. ช่วยให้มีกำบังบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน ติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนถึงการใช้เครื่องมือและเทคนิคการวัดและการประเมินที่ผ่านการเลือกสรร และออกแบบอย่างดีให้สามารถวัดผลการเรียนรู้อย่างแม่นยำ เชื่อถือได้
4. ช่วยให้เกิดการตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดการบันทึกผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ระบุผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทำได้นำพอใจผ่านเกณฑ์ ระบุผลการเรียนรู้ที่ยังบกพร่อง
5. ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนรายบุคคลเป็นสำคัญ โดยนำผลการเรียนรู้ที่บกพร่องมาวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ทำให้ผู้สอนช่วยคิดค้นเทคนิคกระบวนการเรียนรู้นำมาใช้แก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ช่วยทำให้ผู้เรียนรายบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน

จึงสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน โดยต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน

3) ระดับของการวัดผลการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 2 - 4) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นคุณภาพด้วย ผู้ปกครอง สังคม และรัฐต้องการเห็นหลักฐานอันเป็นผลมาจากการจัดการศึกษา นั่นคือ คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่สถานศึกษา ต้นสังกัด หน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามความคาดหวังของหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใน 4 ระดับ ได้แก่ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา / กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมินเพื่อการพัฒนา ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออก ในการปฏิบัติผลงาน การแสดงกิริยาอาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนด แล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้ หรือของการประเมินผลกลางภาค หรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินนอกจากจะให้ป็นคะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ปรับปรุง การเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี / รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสิน การเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

จึงกล่าวได้ว่าการวัดผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษกลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันท่วงที อันเป็นโอกาส ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

4) หลักการวัดผลประเมินผลการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545, น. 36) กล่าวว่าในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ มีประสิทธิภาพ ผู้ประเมินควรเริ่มต้นวางแผนดำเนินกิจกรรม ด้วยการตอบคำถามหลัก 4 คำถาม ดังนี้

1. วัดและประเมินไปทำไม ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ข้อมูลหรือสารสนเทศนั้นวัดและประเมินเพื่อประโยชน์อะไร สามารถตอบคำถามประโยชน์ของการประเมินตามประเภทของการประเมิน ดังนี้

1.1 การวัดประเมินผลก่อนเรียน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องเหมาะสม

1.2 การวัดและประเมินระหว่างเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ในการติดตามดูความก้าวหน้าหรือพัฒนาการในการเรียนรู้รวมทั้งข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียน

1.3 การวัดประเมินผลหลังเรียน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นประโยชน์ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. วัดและประเมินอะไร ผู้ประเมินจะต้องออกคำถามให้ได้ว่า จะต้องการวัดและประเมินคุณลักษณะใดจากผู้เรียน ต้องการข้อมูลด้านใดเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ประเมินควรคำนึงถึงประเภทของการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น

2.1 การเรียนรู้ทางด้านสติปัญญา เกี่ยวกับความรู้ ความจำ ความคิดการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.2 การเรียนรู้ทางด้านอารมณ์และความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทศนคติ เป็นต้น

2.3 การเรียนรู้ทางด้านทักษะและการปฏิบัติ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีทักษะในงานต่าง ๆ

3. วัดและประเมินอย่างไร ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องใช้เครื่องมือชนิดใด ถึงจะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ เช่น ข้อมูลเชิงปริมาณ หรือ เชิงคุณภาพ

3.2 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน เช่น จำนวนและความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ระยะเวลาในการประเมิน เช่น การมีเวลาจำกัดอาจจะต้องใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

4. ตัดสินผลด้วยวิธีใด ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องตัดสินผลการประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะใด ใช้เกณฑ์อย่างไรในการประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

4.1 การตัดสินอิงกลุ่ม เพื่อพิจารณาตัดสินผลการเรียน

4.2 การตัดสินอิงเกณฑ์ เพื่อพิจารณาผลการเรียนรู้ ใช้ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

สมนึก ภัททิยธนี (2551, น. 14) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลการศึกษาต้องวัดผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนจัดหาเครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม ระวังความคลาดเคลื่อน ประเมินผลการวัดให้ถูกต้องใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 14) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ดีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุง

พัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
 2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
 3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
 5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
 6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผล การเรียนรู้
 7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษาต่างๆ
 8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้อย่างงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน
- กล่าวโดยสรุป หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีหลักสำคัญ คือ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน การวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่

หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน

2.3.4.6 การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

1) ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลในชั้นเรียน

ทิภาวรรณ เลขวัฒน์ และสุนทรี จันทรสาราญ (2557, น. 23) กล่าวว่า การประเมินผลในชั้นเรียนถือว่ามีความสำคัญและจำเป็น ที่ครูผู้สอนไม่ควรมองข้าม เนื่องจากเป็นการ ประเมินเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระยะของการ จัดการเรียนรู้ว่า หน่วยใด เนื้อหาใด ที่ผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นเพราะสาเหตุใด ซึ่งจะได้นำ ผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีส่งผลให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และสามารถเรียนรู้ในระดับชั้น ที่สูงขึ้นต่อไปได้ ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Assessment) นั้นเป็น กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความและบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับ พฤติกรรมที่ต้องการวัดจากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานการ เรียนรู้ของหลักสูตรแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่นจุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียนเมื่อ พบจุดที่ควรปรับปรุง แก้ไข ครูผู้สอนต้องทำการตรวจสอบวินิจฉัยผู้เรียนว่า มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ในเนื้อหาใด อย่างไร จะได้สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการ ดังกล่าวสามารถทำคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน ถือเป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Assessment) ผู้เรียน

ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนจะต้องนำ มาตรฐานและตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาเป็นเป้าหมายและแนวทางในการออกแบบกิจ กรรม ตลอดจนสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา สามารถวัดและ ประเมินผลได้เป็นรูปธรรม สะท้อนผลการตรวจสอบ หรือยืนยันว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่ หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลต่อไป

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2558, น. 23) ที่ระบุว่า การประเมินผลในชั้นเรียนเป็น การประเมินผลที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาคำตอบว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าหรือไม่เพียงใดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ๆ การประเมินผลในชั้นเรียนเป็นการวัดการแสดงออกของนักเรียนในชั้นเรียนโดยที่ครูผู้สอนหลาย ๆ ท่าน พบว่า การประเมินผลที่ดีต้องได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนใน ขณะเดียวกันจะต้องใช้เวลาน้อยที่สุดในการประเมินด้วยเช่นกัน เทคนิคที่ใช้ในการประเมินผลใน

ชั้นเรียนนั้นมีมากมายหลายวิธี ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ สามารถที่จะนำมาใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้โดยต้องสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา และจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความและบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการประเมินผลที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าหรือไม่เพียงใดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ๆ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดการประเมินผลในชั้นเรียน

ดังนั้นในการวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตัวแปรด้านศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จึงหมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดการประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อผลความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2.3.5 ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน

2.3.5.1 เจตคติต่อการเรียน

ในการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เจตคติมีบทบาทสำคัญเพราะความสำเร็จในการเรียนขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนด้วย ซึ่งเจตคติและความถนัดมีความเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแต่ไม่ขึ้นต่อกันและกัน ทั้งนี้เพราะผู้เรียนอาจมีความถนัดต่ำและมีเจตคติที่ดีหรือมีความถนัดสูงแต่มีเจตคติในทางลบ ซึ่งเจตคตินั้นไม่ว่าจะเป็นประเทศใดก็มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จในการเรียนได้ทั้งนั้น

1) ความหมายของเจตคติ

สุภคชร อินทร (2545, น. 10-11) กล่าวว่า สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวโน้มนำพฤติกรรมของบุคคล คือ “Attitude” จึงนับว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก คำว่า “Attitude” เดิมใช้คำว่า “ทัศนคติ” ต่อมาเปลี่ยนเป็น “เจตคติ” ซึ่งปัจจุบันใช้ว่า “เจตคติ” และตามพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้คำจำกัดความของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ และใช้คำว่า “ทัศนคติ” และให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้

บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทักษะคติจะมีบทบาทช่วยให้เราได้ปรับปรุงตัวเองป้องกันตัวเอง (Defend Ego) ให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลกรอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยในการเกิดทัศนคติและเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคลที่ทัศนคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดียวยังทำให้เกิดการปฏิบัติแต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดหรือเป็นที่มาของการปฏิบัติเช่นเดียวกัน การปฏิบัติของบุคคลจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงหรือเกิดทัศนคติใหม่ได้ การปฏิบัติของบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากทัศนคติอย่างเดียวแต่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากวิถีการครองชีวิต (Norms) นิสัย (Habits) และสิ่งที่คาดหวังจากผลของการกระทำต่างๆ ด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 321) โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พิภพ วังเงิน (2547, น. 403) กล่าวว่าคำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทักษะคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังมีแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น โดยเจตคติ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เราสามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไร

วิเชียร วิททยอดม (2547, น. 45) กล่าวว่า เจตคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรงทัศนคติ คือ อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตามความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคลได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่ว ๆ ไปว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่อาจจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจก็คือ พันธะสัญญาที่มีต่อองค์การ ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การเป็นอย่างมาก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 68) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การประเมินหรือการตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์กัน ทัศนคติเป็นพลัง

อย่างหนึ่งที่ไม่มองเห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ

Anastasi (1976, p. 541, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น. 65) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เจตคติเป็นความโน้มเอียง ที่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น เจตคติ ไม่สามารถจะเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกได้ และเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ

Hogg (1998, p. 116, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, น. 65) กล่าวถึงเจตคติว่าเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้สึกและการแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีต่อกลุ่มคน สิ่งของ เหตุการณ์ และสัญลักษณ์ ความรู้สึกอาจจะเป็นไปในทั้งทางบวกและทางลบ

กล่าวโดยสรุป อาจให้ความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ขณะที่นักวิชาการต่างชาติมองว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลอันเนื่องมาจากความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งจะเป็แรงกำหนดทิศทาง การแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบ

2) องค์ประกอบของเจตคติ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, น. 64 - 65) ได้กล่าวถึงเจตคติในลักษณะเดียวกันว่า เจตคติหรือทัศนคติมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไป คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิดความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดหรือความเชื่อว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะเป็สภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ก็ได้ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดีก็就会产生พฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคตินี้มีหลายองค์ประกอบ แต่ที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบคือมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบทางการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางเจตคติให้เป็นไปตามลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆแตกต่างกันไป

3) ลักษณะของเจตคติ

สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ (2541, น. 368) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ว่า

1. เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เจตคติไม่ใช่เป็นแรงขับทางร่างกาย
2. เจตคติเป็นสิ่งที่คงทนถาวร แม้ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้เหมือนการเรียนรู้อื่น ๆ แต่เป็นความรู้สึกที่ฝังลึกลงไป
3. เจตคติเป็นความรู้สึกที่แสดงโดยตรงต่อสิ่งเร้าเป็นอย่างไร ๆ ไป บุคคลย่อมแสดงความรู้สึกต่อบุคคลหนึ่งที่เขารู้จักและอาจแสดงความรู้สึกไม่ชอบกับอีกคนหนึ่งที่เขารู้จักเช่นกัน
4. เจตคติสามารถเกิดกับทุก ๆ สิ่งได้ เช่นเดียวกับบุคคล วัตถุ กลุ่ม สถาบัน แนวความคิดและขบวนการทั่ว ๆ ไป
5. เจตคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งอันเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดลักษณะนิสัยขึ้นได้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, น. 367) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยงมีทั้งบวกและลบ
3. เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบทางปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component)

4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือลบเป็นบวก

5. เจตคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ

6. สังคมประภคิตมีความสำคัญต่อพัฒนาการเจตคติของเด็กโดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม

Shaw and Wright (1967, อ้างอิงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 57 – 58) ได้สรุปลักษณะของเจตคติ ดังนี้

1. เจตคติ ขึ้นอยู่กับการประเมินมโนภาพของเจตคติแล้วเกิดเป็นพฤติกรรมแรงจูงใจ เจตคติเป็นเพียงความรู้สึกโน้มเอียงจากการประเมิน ยังไม่ใช่พฤติกรรม ตัวเจตคติเองไม่ใช่แรงจูงใจ แต่เป็นตัวการทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม แต่ถ้าแสดงออกเป็นพฤติกรรมแล้วจะเป็นลักษณะ 4 กลุ่ม คือ Positive - approach ตัวอย่างเช่น ความเป็นเพื่อน ความรัก ฯลฯ Negative - approach ตัวอย่างเช่น ความกลัว ความเกลียด ฯลฯ ประเภทนี้เป็นเจตคติที่ไม่ดีแบบไม่ยอมพบเห็นหน้า คืออยากหลีกเลี่ยงให้ไกลนั่นเอง และอีกกลุ่มหนึ่งคือ Positive-avoidance เป็นเจตคติทางบวก แต่ก็อยากหลีกเลี่ยงหรือไม่รับกวน ตัวอย่างเช่น การปล่อยให้เขาอยู่เงียบ ๆ เมื่อเขามีทุกข์ เป็นต้น

2. เจตคติเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นตามแนวทางของทิศทาง ตั้งแต่บวกจนถึงลบนั้นคือ เป็นการแสดงความรู้สึกว่าไปทางบวกมากหรือน้อย ไปทางลบมากหรือน้อย ความเข้มข้นศูนย์ก็คือ ไม่รู้สึกนั่นเอง หรือเป็นกลางระหว่างบวกกับลบแต่จุดที่เป็นกลางนั้นล้วนเป็นปัญหาต่อการแปลผล เพราะตามธรรมชาติจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตอบ บางคนไม่คดอะไร มักจะขีดลงตรงกลาง (Central Error) ก็มีมาก

3. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้มากกว่ามีมาเองแต่กำเนิด เจตคติเกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่ปฏิสัมพันธ์รอบตัวเรา ซึ่งเป็นเป้าเจตคติทั้งหลาย ถ้าเรารู้ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติทางดี ถ้าเรารู้ว่าสิ่งนั้นไม่มีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติไม่ดี สิ่งใดเราไม่เคยรู้จักไม่เคยเรียนรู้เลยจะไม่เกิดเจตคติ เพราะไม่ได้ศึกษารายละเอียดของสิ่งนั้น การเรียนรู้เป้าหมายเจตคติอาจผ่านตัวจริงหรือผ่านสื่อทั้งหลายที่มีต่อเป้าเจตคติตัวจริงก็ได้ สามารถเกิดเจตคติขึ้นได้

4. เจตคติขึ้นอยู่กัเป้าเจตคติหรือกลุ่มสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง สิ่งเร้าทั้งหลายอาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ สถาบัน มโนภาพ อุดมการณ์ อาชีพหรือสิ่งอื่น ๆ ก็ได้ เจตคติจะมีลักษณะอย่างไรจึงขึ้นอยู่กัเป้าเจตคติที่ได้สัมผัสเรารู้มามากน้อยแตกต่างกันเป็นสำคัญ เป้าเจตคติที่มีลักษณะเป็นกลุ่มใกล้เคียงกัน จะมีเจตคติแตกต่างจากเป้าเจตคติที่มีลักษณะเป็นกลุ่มแตกต่างกันมาก

5. เจตคติมีค่าสหสัมพันธ์ภายในเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่ม นั่นคือ กลุ่มที่มีลักษณะเดียวกัน เจตคติจะมีความสัมพันธ์กันสูง กลุ่มที่มีลักษณะต่างกันจะมีความสัมพันธ์กันต่ำ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีเจตคติดีต่อสิ่งเดียวกันย่อมมีความสัมพันธ์กันด้วย

6. เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทานเปลี่ยนแปลงยาก นั่นคือ ถ้าเป็นเจตคติจริง ๆ แล้ว การเปลี่ยนแปลงจะช้าและทำได้ยาก เช่น เรารักใครคนหนึ่ง เมื่อรักแล้วยังรักอยู่ไม่ว่าใครจะให้ข้อมูลไม่ตัวอย่างไร หรือแม้แต่คนที่เรารักมีความผิดพลาดเรื่องใด เราก็มักยังรักอยู่แต่ถ้าพฤติกรรมของคนที่เรารักเบี่ยงเบนไปบ่อย ๆ นาน ๆ เข้า เจตคติ ก็เปลี่ยนแปลงจากรักไปเป็นเกลียดได้

จึงสรุปได้ว่าว่า ลักษณะของเจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ มีทั้งทางบวกและทางลบ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นเจตคดียังมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกอีกด้วย

4) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เจตคติ

สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ (2541, น. 373) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เจตคติ ดังนี้

1. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมมีอิทธิพลในการบีบบังคับต่อบุคคลในสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนยอมรับในสังคมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี ความเมตตากรุณา และค่านิยมในสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปย่อมเป็นตัวกำหนดให้บุคคลในแต่ละวัฒนธรรมมีเจตคติแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นตัวสะท้อนถึงเจตคติของแต่ละบุคคลอีกด้วย

2. ครอบครัว (Family) ครอบครัวเป็นกลุ่มสังคมที่สำคัญที่สุด ถือได้ว่าเป็นแหล่งแรกสุดที่ให้การเรียนรู้ทางสังคม เจตคติที่ปลูกฝังในแต่ละคนนั้นย่อมเป็นสิ่งคงทนมากที่สุดภายในครอบครัว พ่อแม่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อเด็ก ตัวพ่อแม่เองจะเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาแล้ว ก็ถ่ายทอดเจตคติทางวัฒนธรรมตลอดทั้งมีการฝึกฝนต่อเด็ก พ่อแม่จึงคล้ายกับเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมที่เกิดจากการอบรมถ่ายทอดนั้น เจตคติและความเชื่อถือเกือบทั้งหมดในระหว่างปีแรก ๆ ของเด็กจึงมีผลจากเจตคติและความเชื่อของพ่อแม่แม้กระทั่งเมื่อโตแล้วก็ตาม

3. กลุ่มเพื่อน (Peer Group) กลุ่มเพื่อนเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ทัดเทียมกันเป็นเพื่อนกันหรือเป็นคนรู้จักที่เห็นว่ามีความทัดเทียมกันในสังคม ขณะที่เด็กเติบโตขึ้นนั้นเขาจะใช้เวลาส่วนมากคบค้าสมาคมกับคนที่เขาคิดว่าเท่าเทียมกัน บุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น ๆ ต่อเจตคติของเขา โดยจะไว้วางใจเพื่อนเหล่านั้นต่อการแนะนำตัดสิน มิตรภาพ และด้านความสนุกสนาน กลุ่มเพื่อนจะค่อย ๆ กลายเป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุดในด้านความคิดเห็นและการกระทำ

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เจตคตินั้นมีอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ วัฒนธรรม (Culture) ครอบครัว (Family) และกลุ่มเพื่อน (Peer Group) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ ส่งผลต่อการเรียนรู้เจตคติและการเกิดเจตคติในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปตามแต่ละกลุ่มจนกว่าจะมีสิ่งอื่นเข้ามาเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมนั้นออกไป

5) การวัดเจตคติ

สุภัทธร อินทร (2545, น. 12) กล่าวว่าในการวัดเจตคตินั้นเราจะทราบเจตคติของคนได้ก็โดยการสังเกต การพยากรณ์การแสดงออก คำพูด การกระทำหรือพฤติกรรมภายนอก และการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีวัดเจตคติแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆได้ดังนี้

1. ใช้แบบทดสอบวัดเจตคติโดยตรง ซึ่งมักเรียกกันว่า “มาตราส่วนวัดเจตคติ” (Attitude Scales) ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดเจตคติของลิเคิร์ท (The Likert Techniques) และแบบทดสอบทางเจตคติของเธอร์สโตน (The Thurstone Method)

1.1 แบบทดสอบวัดเจตคติของลิเคิร์ท (The Likert Techniques) วิธีที่นิยมกันมากที่สุด คือ วิธีการใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และแต่ละฉบับจะมีค่าเป็นตัวเลข คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

1.2 แบบทดสอบทางเจตคติของเธอร์สโตน (The Thurstone Method) เป็นมาตราส่วน 11 อันดับ ตั้งแต่ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด ไปจนถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด แต่ละอันดับจะมีค่าเป็นตัวเลข คือ เห็นด้วยมากที่สุดได้ 11 คะแนน รองลงไปก็ 10, 9, 8, 7, 6 ความเห็นกลาง ๆ ได้ 5 ต่อลงไปเป็น 4, 3, 2, 1 และไม่เห็นด้วยมากที่สุดได้ 0

2. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน (Method of Summated Rating) วิธีนี้สร้างขึ้นโดย Likert (1932, อ้างถึงใน สุภัทธร อินทร (2545, น. 13) วิธีการประเมินบนมาตราส่วนของลิเคิร์ทนี้ แบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นของเจตคติที่ต้องการศึกษา แต่ละข้อความมีมาตราส่วนประกอบ แบ่งความรู้สึกออกเป็น 5 ช่วง เท่า ๆ กัน คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตั้งแต่ 1 - 5 ค่า 1 - 2 เป็นเจตคติที่มีทิศทางลบ โดยค่า 1 เป็นระดับความรู้สึกสูงสุด ค่า 2 เป็นระดับความรู้สึกรองลงมา สำหรับค่า 3 เป็นระดับความรู้สึกที่ก้ำกึ่งระหว่างเจตคติทางบวกและทางลบ ส่วนค่า 4 และ 5 เป็นเจตคติทางบวก โดยค่า 5 เป็นระดับความรู้สึกสูงสุด และค่า 4 เป็นระดับความรู้สึกรองลงมา หลังจากสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความจำนวนมากพอควร นำแบบสอบถามไปใช้กับคนกลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายกับคนในกลุ่มตัวอย่างที่ผู้สร้างต้องการวัดเจตคติ หลังจากนั้นคัดเลือกข้อความที่แจ่มชัด ไม่คลุมเครือ มีค่าอำนาจจำแนก เหมาะสมไปใช้แบบสอบถามจริง โดยข้อความที่นำมาใช้จริง ควรมีความที่แสดงเจตคติทั้งด้านบวกและด้านลบจำนวนใกล้เคียงกัน (ดวงแข จงเจริญ, 2540, น. 12-13)

3. วิธีการใช้ความหมายแฝงคุณศัพท์ (Semantic Differential Method) ซึ่งวิธีการนี้ Charles (1956, อ้างถึงใน รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, 2533, น. 115 - 119) เป็นผู้สร้างขึ้น ทำการคัดเลือกคำหรือข้อความที่ต้องวัดเจตคติโดยการเลือกคำคุณศัพท์หรือเป็นวลีที่ตรงข้ามกันเป็นจำนวนคู่ให้มาก ๆ คำที่คัดเลือกมานั้นต้องมีความหมายสอดคล้องกันกับคำหรือข้อความที่จะต้องการวัดเจตคติ การกำหนดช่วงมาตราและการกำหนดคะแนนโดยทั่วไปกำหนดเป็น 7 ช่วง โดยกำหนดให้มีค่าเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย หรือจากน้อยไปหามาก จากนั้นนำแบบสอบถามวัดเจตคติที่สร้างขึ้นไปใช้กับบุคคลที่ต้องการวัด โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายบนช่วง มาตราตามความรู้สึกของผู้ตอบบนคำคุณศัพท์หรือวลีแต่ละคู่

สุรียน ไชยชนะ (2547, น. 14) ได้แบ่งวิธีการวัดเจตคติ ไว้ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไร
2. การรายงานตัวเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาเจตคติ ของบุคคลโดยให้ บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่า ชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ผู้เล่าเองจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดออกมาตามประสบการณ์ และความสามารถของเขา จากการบอกเล่านี้สามารถกำหนด ค่าคะแนนของเจตคติได้ ตามวิธีการศึกษาของ Likert, Guttman and Osgood ซึ่งนิยมใช้กันมาก
3. วิธีการสร้างจินตนาภาพ (Projective) เป็นวิธีการสร้างจินตภาพ โดยการ ใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา และสังเกตว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตามประสบการณ์ที่ได้รับมา
4. วิธีการวัดทางกายภาพ (Physiological Measures) คือ การวัดเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการตอบสนองทางกายภาพที่มีต่อสิ่งกระตุ้นนั้นในการวัดเจตคติจะต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, น. 186) คือ
 - 4.1. เนื้อหาของเจตคติที่ต้องการวัด ซึ่งได้แก่ สิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมา
 - 4.2. ทิศทางของเจตคติ โดยทั่วไปจะกำหนดให้เจตคติมีทิศทางเป็นเส้นตรง และต่อเนื่องกัน มีลักษณะเป็นซ้าย-ขวา หรือบวก (Positive) กับลบ (Negative) กล่าวคือ เริ่มจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง และลดระดับลงเรื่อย ๆ จนรู้สึกเฉย ๆ และต่อไปเป็นไม่เห็นด้วย จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 - 4.3 ความเข้ม (Intensity) ของเจตคติ ได้แก่ ปริมาณของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้านั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นในทิศทางบวกหรือลบก็ตามจะมีความรู้สึกรุนแรงมากกว่าที่เป็นกลาง ๆ

จากประเด็นสำคัญทั้ง 3 ประการนี้ จึงมีผู้พยายามสร้างเครื่องมือวัดเจตคติขึ้นในหลายลักษณะ และลักษณะหนึ่งที่นิยมกันมากคือแบบให้รายงานตนเอง (Self-report Techniques) ซึ่งมีนักวิชาการได้พยายามสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติในลักษณะนี้ที่มีชื่อเสียงและนิยมกันทั่วไป ได้แก่ แบบของเทอร์สโตน แบบของกัตต์แมน แบบของลิเคิร์ท และแบบของออสกูด แต่ละแบบมีวิธีการสร้างและพัฒนาอย่างง่ายต่างกัน แต่ความเชื่อถือได้ของการวัดไม่แตกต่างกันมาก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวิธีการวัดเจตคตินั้นมีหลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีนั้นมีขั้นตอนและวิธีการในการวัดแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการวัดเจตคติ นั้นใช้กับบุคคลและสถานการณ์ใดเป็นต้น และจะเห็นได้ว่า การวัดเจตคติมีหลายวิธี และวิธีของลิเคิร์ทสเกล เป็นวิธีที่นิยมใช้กันแพร่หลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำวิธีของลิเคิร์ทสเกลมาประยุกต์เป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อการวิจัยและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และปัจจัยพื้นฐานในด้านตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กลุ่ม และสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มนั้น ล้วนแต่ส่งผลให้คนเรามีเจตคติที่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และแผนกบาลีว่าจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทั้งขณะที่เป็นบรรพชิต และหลังจากลาสิกขา

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.5.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2550, น. 336) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ให้มีความเจริญก้าวหน้า

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น. 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหา

Beach (1985, p. 379, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 84) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Steers and Porter (1983, p. 5, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 84) ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำสิ่งนั้น เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเอง แรงจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2) องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2540, น. 20 - 21) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency With Direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจหมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงความถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยนักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรม แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่ หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่า การบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และ แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น. 197) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Need) ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลในร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ

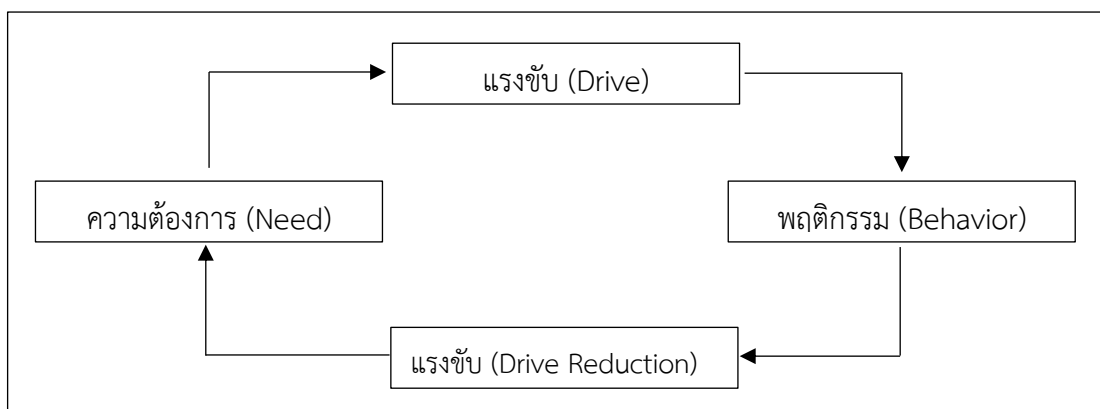
1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุล ที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่นหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด การทำให้บุคคลเกิดความ ต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความ ต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวาย อยู่เฉย ๆ ไม่ได้ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความ ต้องการ

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลมีหลายร้อยอย่างและความต้องการทุก ๆ อย่าง จะแข่งขันกันทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการที่มี “แรงมากที่สุด” ในเวลานั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมและเมื่อความต้องการเริ่มได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้ว แรงจะลดลงและจะไม่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพอใจอีกต่อไป



ภาพที่ 2.6 วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ. ปรับปรุงจาก *Modern Human Relations at work* from Hodgett, 1999, New York : Dryden Press, Harcourt Brace College.

4) ประเภทของแรงจูงใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น. 197) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของเรา

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำเนินชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยในด้านจิตวิทยา คือ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย

2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและความต้องการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 ความต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจประเภทนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคม มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่ในวัยเด็ก จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระและ

เป็นตัวของตัวเอง เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นสำคัญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่และความรักจากบุคคล

3.3 แรงจูงใจต่อการยอมรับนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่การยอมรับนับถือตนเอง

5) เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญและสลับซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการจูงใจที่หลากหลาย ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, น. 384) ได้กล่าวว่า เทคนิคที่สำคัญในการจูงใจ ประกอบด้วย

1. เงิน (Money) จากทฤษฎีการให้รางวัลและการลงโทษ เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง ตลอดจนโบนัส ประกันและสิ่งอื่น ๆ ที่มอบให้กับพนักงาน นักวิชาการบางคนได้ระบุว่าเงินมีความหมายมากกว่ามูลค่าในรูปแบบตัวเงินแต่หมายถึงสถานะ (Status) และอำนาจ (Power) นักเศรษฐศาสตร์และผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้น นักวิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์มองประเด็นนี้ มีความสำคัญต่อการใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่ผู้บริหารจะต้องระลึกลึกลับหลายประการดังนี้

1.1 เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่บรรลุมাত্রฐานการครองชีพ อย่างน้อยเงินจะใช้เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพในระดับต่ำแม้บางคนจะมีความพอใจในบ้านหลังเล็กหรือยนต์ราคาถูกมากกว่าการได้รับความพอใจจากบ้านหลังใหญ่และรถยนต์หรูหราก็เหมือนบางคน

1.2 ธุรกิจและองค์กรทุกแห่งใช้เงินจ่ายให้พนักงานแก่องค์กรและเป็นตัวกระตุ้นองค์กรทั่วไปให้ค่าจ้างเงินเดือนเท่าไร ค่าจ้างเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจและดึงบุคคลไว้

1.3 เงินเป็นสิ่งจูงใจบุคคลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถรักษาบุคคลเอาไว้ เงินเดือนของผู้บริหารในบริษัทที่มีความสมเหตุสมผลคล้ายกัน องค์กรจะมีการรักษาบุคคลในระดับที่เปรียบเทียบกันได้

1.4 ถ้าเงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิผลที่บุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับที่คล้ายคลึงกัน จะได้ค่าจ้างและโบนัสที่สะท้อนถึงการทำงานส่วนตัว บริษัทควรมีการเปรียบเทียบค่าจ้างเงินเดือน ธุรกิจมีการจัดการที่ดีอาจจะใช้การปฏิบัติร่วมกับการให้โบนัสและที่ปรากฏว่าโบนัสสำหรับผู้บริหาร จะถือเกณฑ์ของเขตการทำงานเฉพาะบุคคล องค์กรอาจจะไม่ซื้อสิ่งจูงใจ วิธีการที่ใช้

เชื่อมั่นว่าเงินมีความสำคัญ การให้รางวัลสำหรับความสำเร็จและทำให้บุคคลพอใจในความสำเร็จในการทำงาน และเกณฑ์การตอบแทนจากข้อเท็จจริงที่ว่าเงินสามารถกระตุ้นได้เมื่อการจ่ายเงินนั้นมีขนาดเพียงพอกับรายได้ของบุคคล ในกรณีที่เมื่อค่าจ้างและแรงงานเพิ่มขึ้นและการจ่ายโบนัสซึ่งไม่พอที่จะกระตุ้นผู้รับจะช่วยให้แต่ละบุคคล จะทำให้เกิดการไม่พอใจและหางานอื่น มีขนาดใหญ่พอที่ทำให้เกิดความรู้สึกจะไม่ใช้สิ่งกระตุ้นที่เข้มแข็ง

2. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานของบุคคลจะมีทั้งความรู้ทั้งในด้านปัญหาและผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะต้องเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จของธุรกิจ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นทัศนคติการจูงใจที่น่าสนใจที่สุด QWL เป็นการศึกษากระบวนการออกแบบงานและพัฒนาในขอบเขตการทำงานประกอบด้วย ระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ QWL ไม่ใช่ทัศนคติการเพิ่มหน้าที่ในงาน (Job Enrichment) แต่เป็นเครือข่ายประสานงานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์การและสังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีและการพัฒนาองค์การ การจูงใจและทฤษฎีผู้นำและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

นอกจากนี้แล้ว ยงยุทธ เกษสาคร (2544, น. 171 - 172) ยังได้กล่าวถึงเทคนิคของผู้บังคับการในการสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกอยากทำงาน สนองความตั้งใจของผู้บังคับการนั้นอาจใช้เทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้ดังนี้

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สำหรับตัวผู้ปฏิบัติงานจุดหมายนั้นควรมีคุณค่าสำหรับเขา มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจนบรรลุจุดมุ่งหมายได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการประชุมวางแผนให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจภายหลังการพิจารณาพร้อมกันแล้ว ซึ่งลักษณะนั้นผู้ปฏิบัติจะมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน กำหนดกลยุทธ์ การแก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. การคิดหาทางให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ เพื่อให้เขารู้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นเช่นไร มีสิ่งใดควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลเพื่อการศึกษา ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานจะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการ

ปฏิบัติงานของเขาและหาหนทางแก้ไขเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

4. สร้างระบบการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ การสื่อสารระบบเปิดจะช่วยสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือประสานใจให้งานสำเร็จ โดยการสื่อสารอยู่เสมอ อธิบายได้ว่าทำเสร็จไปแล้ว สิ่งไหนจะต้องทำต่อไปอีก การสื่อสารตลอดเวลาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานว่าเป็นอย่างไร

5. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติได้บอกให้ทราบ โดยพยายามทำความเข้าใจในความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียดและหากไม่เข้าใจให้ซักถามทันที ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงาน

6. สนใจห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล สนใจต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พูดคุยเกี่ยวกับปัญหา หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

7. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน ใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาด้วยบรรยากาศตรงไปตรงมาและยุติธรรม

8. การให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องชมเชย สรรเสริญคุณงามความดีของพนักงาน การเลื่อนยศ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เลื่อนเงินเดือน ให้ของรางวัลแก่เกียรติยศ หนังสือประกาศเกียรติคุณเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ยั่วยุหรือกระตุ้นให้มนุษย์อยากทำงานเหมือนกันโดยธรรมชาติ

9. การมีความสุขรอบคอบ ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจสิ่งทั้งหลายทั้งปวงได้ด้วยสติแล้วช่วยเสริมสร้างบารมีให้เป็นที่ประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

10. การรู้จักครองใจคน ด้วยการเป็นผู้ที่มีใจกว้างและเป็นมิตรกับคนทั่วไปยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นแม้ความคิดนั้นจะแตกต่างจากตนเองก็ตาม ไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของผู้อื่นต่อที่สาธารณะชน

11. รู้หลักการลงโทษ การตำหนิกล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำเมื่อมีความจำเป็นจริง ๆ การตำหนิที่นำไปควรทำไปเพื่อให้เกิดความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงสำหรับการลงโทษนั้นควรหลีกเลี่ยงให้มาก

12. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สั่งการด้วยความพยายาม สร้างงานให้เป็นที่สนใจ สั่งการด้วยการพยายามสร้างให้เป็นที่สนใจและสอดคล้องความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งบุคคลและกลุ่มใหม่มากที่สุด

13. หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งในลักษณะข่มขู่ อย่าใช้วิธีข่มขู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาทำงานเพราะแม้งานจะสำเร็จแต่ออกมาไม่ดีไม่มีคุณภาพ

14. จัดระบบการเดินทางของงาน พยายามจัดระบบงานให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับคนทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนถนัดมีปริมาณของงานเหมาะสมกับคนกับความสามารถของบุคคล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสนุกและเต็มใจจนไม่รู้สึเหนื่อย

15. ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือมีข้อขัดข้องในการทำงานต้องการคำแนะนำหรือชี้แจง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบาย ผู้บังคับบัญชาอาจเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยวิธีต่าง ๆ เช่นให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา ลงมือร่วมแก้ปัญหา หรือข้อขัดแย้งกับผู้ปฏิบัติงานด้วยเทคนิคเหล่านั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งหรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

16. สร้างบรรยากาศในการทำงานนับเป็นประการหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งเป็นเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจโดยผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เช่น ห้องทำงานสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทไม่อับทึบ โต๊ะเก้าอี้นั่งสบาย มีการสื่อสารที่ดี การประสานงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว เต็มไปด้วยสายตาแห่งการบริการ บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นี้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน

17. การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้พร้อมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เมื่อมีความสะดวกก็จะทำงานได้รวดเร็ว

18. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็กโดยกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดคนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำดีตามไปด้วย

19. ทดสอบประเมินผล ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เป็นประจำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีและข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาส ปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขามีโอกาสปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขา

สรุปได้ว่าเทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจนั้นมีมากมายหลากหลายวิธี ดังนั้นผู้บริหารสำนักเรียนต้องนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนช่วยกระตุ้นและผลักดันให้ผู้เรียนมี

กำลังร่างกาย และแรงใจพร้อมที่จะศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มใจและยอมอุทิศเวลาเพื่อทำการเรียนของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของนักเรียนในสำนักศาสนศึกษาต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ตัวของผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามที่ตนคาดหวัง ซึ่งแรงจูงใจในการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนนี้เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อาจเกิดขึ้นจากกระตุ้นเร้าของสำนักเรียนหรือเกิดจากตัวของผู้เรียนเอง

2.3.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553, น. 172) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1953, pp. 110 – 111, อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, น. 173) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Rabideau (2005, pp. 23, อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, น. 173) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จหรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการ ของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามที่ตนเองตั้งไว้ เป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนตั้งความคาดหวังไว้

2) ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

อารี พันธมณี (2546, น. 192) กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นกับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกัน ผู้อื่นหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมเช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ ความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่วิตกกังวล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้วย

McClelland (1953, อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2553, น. 175) เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัย ดังนี้

1. สังคมประภิตของพ่อแม่ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พ่อแม่ที่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน และบอกให้ลูกทราบว่าตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ ให้รางวัลเมื่อลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่า ที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูกอยากให้ลูกมีความสำเร็จ

2. ลักษณะทางด้านร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แมคเคลแลนต์ให้ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะเด็กชายมีร่างกายแข็งแรงมักจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่าง ๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันขันร่างกายจึงเติบโตแข็งแรงโครงสร้างของร่างกายมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้เสริมสร้างความเชื่อถือและทัศนคติต่าง ๆ ขึ้นในจิตสำนึก

4. สภาพดินฟ้าอากาศ สภาพดินฟ้าอากาศที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40 - 60 องศาฟาเรนไฮต์ ยิ่งความร้อนสูงความต้องการผลสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัยที่มีความเข้มแตกต่างกันไปปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีได้ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคมโรงเรียน สิ่งแวดล้อม

ที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งการวิจัยนี้จะศึกษาถึงปัจจัยภายในบุคคล ความคาดหวังของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และครู และสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้

3) ทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1961, pp. 36 – 62, อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว่ตระกูล, 2553, น. 178-182) ได้จำแนกแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการ ของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย แมคคลีแลนด์ ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จหรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความปรารถนาที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจหรือเรียกว่า Need for Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไร

ได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อาณาสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

อย่างไรก็ตาม แมคเคลแลนด์ เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ บุคคลจะมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกันกับการเรียนการสอน ดังที่ เขียน วันทนิยตระกูล (2553) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนการสอน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะช่วยให้เขามีการพัฒนาในการเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคต

4) ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มาลิณี จุโฑปะมา (2554, น. 114) กล่าวว่า ลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เช่น

1. ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง
2. มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

3. มีแผนงานในการทำงานเสมอ

McClelland (1961, pp. 207 - 256, อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, น. 178-182) ได้กล่าวถึงบุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ

2. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

3. เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือพวกเขาจะมองหา งานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้นและถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขาทำ ให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

McClelland (1961, pp. 207 - 256, อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2553, น. 178-182) ยังได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำใ้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังใ้คนอื่นยกย่องมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบใ้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยมิใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการทำของตัวมันเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ่ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะใ้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

Herbert (1970, p. 53, อ้างถึงใน มาลินี จุฑาปะมา, 2554, น. 118) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมาก ว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุดเสมอ

Barnard (1972, pp. 203 - 215, อ้างถึงใน มาลีณี จุฑาปะมา, 2554, น. 118)

ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) มีความคาดหวังสูง รู้จักวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง 2) เป็นคนชอบเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 3) เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบผู้ใด 4) มีลักษณะนิสัยในการทำงานดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และต่อสังคม 5) เป็นผู้ที่มีความมานะอดทน พยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง โดยไม่คิดแข่งชันกับผู้อื่นแต่เน้นที่จะแข่งชันกับตนเอง 6) เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ชอบที่จะแก้ไขปัญหาให้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยไม่คิดจะหลีกเลี่ยงปัญหานั้น ๆ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากก็ตาม 7) มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะกระทำให้สำเร็จ กล่าวคือ ทำงานอย่างมีความสุข หรือมีความสุขกับการทำงานนั่นเอง ปัจจัยทั้งหมดที่ได้อธิบายมานี้ ล้วนแล้วแต่เป็นตัวที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน หรือของแต่ละคนในบางสถานะที่มีความแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะพยายาม อดทน ที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลจะมีเป้าหมาย และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีมาตรฐานสูง มีความทะเยอทะยาน และแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแม้ว่าบุคคลจะพบปัญหาอุปสรรค บุคคลจะไม่ย่อท้อ แต่กลับมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้สรุปลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายในการเรียน 2) มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนให้ประสบความสำเร็จ

3) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) มีความทะเยอทะยานให้มีความสำเร็จในการเรียนเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้า

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความวิริยะ อุตสาหะ ที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จนสามารถสอบได้ในระดับที่สูงขึ้น จนสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของการศึกษาคือนักธรรมชั้นเอก และเปรียญธรรม 9 ประโยค

2.3.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้

พฤติกรรมการเรียนรู้ มีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 2 คำ คือ คำว่า “พฤติกรรม” และ “การเรียนรู้” ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมาย ของพฤติกรรม และการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 54) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง การกระทำตอบสนองต่อสิ่งเร้า ประกอบไปด้วยพฤติกรรมภายนอก เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย การพูดโต้ตอบ ยืน เดิน และพฤติกรรมภายใน เช่น การคิด อารมณ์ ความรู้สึก

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรม ว่า พฤติกรรม หมายความว่า การแสดงและกิริยาท่าทางซึ่งสิ่งมีชีวิต ระบบหรืออัตลักษณ์ประดิษฐ์ ที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมระบบอื่นหรือสิ่งมีชีวิตโดยรวมเช่นเดียวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมเป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะ เป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึกรู้ ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ

Allen and Santrock (1993, p. 8, อ้างถึงใน วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2560) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงหรือกระทำซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรง หรืออยู่ในกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความนึกคิด ความรู้สึก และแรงขับ ซึ่งเป็น ประสพการณ์ของแต่ละบุคคลไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง

David (2009, p. 124, อ้างถึงใน วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ,2560) กล่าวว่า พฤติกรรมสามารถถือได้ว่าเป็นการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตซึ่งเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว พฤติกรรมนำสัญญาณออกจากสิ่งมีชีวิตสู่สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่แสดงออกผ่านการกระทำตอบสนองต่อสิ่งเร้า ประกอบไปด้วยพฤติกรรมภายนอกเช่น การเคลื่อนไหว ร่างกาย การพูดโต้ตอบ ยืน เดิน และ พฤติกรรมภายใน เช่น การคิด อารมณ์ ความรู้สึก ขณะที่คำว่า “การเรียนรู้” ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าในใจ ดังนี้

ประดิพันธ์ อุปรมย์ (2540, น. 121) กล่าวว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญ

สถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หมายถึง ทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553, น. 186) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

สิริอร วิชชาวุธ (2554, น. 2) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้มีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจาก “ไม่รู้” เป็น “รู้” “ทำไม่ได้” เป็น “ทำได้” “ไม่เคยทำ” เป็น “ทำ” 2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปอย่างถาวร (Permanent not Temporary) และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เกิดจากประสบการณ์การฝึกฝนและการฝึกหัด ไม่ใช่จากเหตุอื่น ๆ

จิราภา เต็งไตรรัตน์ (2554, น. 123) กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึกหัด พฤติกรรมที่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความเหน็ดเหนื่อย ผลจากการกินยา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากอุณหภูมิภาวะ เป็นต้น

อชรา เอ็บสุขสิริ (2557, น. 48) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์มิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวในช่วงระยะหนึ่งซึ่งเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น

Driscoll (2000, p. 15, อ้างถึงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2554, น. 122) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

จะเห็นได้ว่าจากคำจำกัดความที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคลอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต ทั้งจากการฝึกฝนและการที่มนุษย์ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีปริมาณของความรู้ที่เพิ่มขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวนั้นไม่ได้ เกิดขึ้นจากการกินยา ความเหน็ดเหนื่อย หรือเป็นผลเนื่องมาจากอุณหภูมิภาวะ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ อาจหมายถึง สิ่งที่แสดงออกผ่านการกระทำตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ

2) พฤติกรรมที่ต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้

สุราษฏร์ พรหมจันทร์ (2550, น. 1 - 7) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการจากผู้เรียนนั้นอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ 1) ต้องการให้ผู้เรียน คิดแก้ปัญหาได้ (มี Intellectual Skills) มีความเฉลียวฉลาดเพิ่มขึ้น 2) ต้องการให้ผู้เรียนทำงานได้ โดยให้กล่ามนื้อหรือประสาทสัมผัส ไม่ว่าจะเป็นการมอง การชิม การดม การฟัง หรือสัมผัสร่วมด้วย และ 3) ต้องการให้ผู้เรียนเป็นผู้มีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน มีความตระหนักรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นคนตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต เป็นพลเมืองดีในสังคม



ภาพที่ 2.7 พฤติกรรมบุคคลที่ต้องการอันเกิดจากการเรียนรู้. ปรับปรุงจาก ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค, โดย สุราษฏร์ พรหมจันทร์, 2550, กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

3) ลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้

สุราษฏร์ พรหมจันทร์ (2550, น. 1 - 7) กล่าวว่า ลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Skills)

ความสามารถทางสติปัญญา คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ (Knowledge) ที่มีอยู่ในสมองไปคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จจุล่งลงไป เนื่องจากคนเราแต่ละคนมีความรู้ไม่เท่ากัน ทั้งประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ก็ไม่เท่ากัน จึงเป็นผลให้ความสามารถทางสติปัญญาของคนเราแตกต่างกันไปด้วยอย่างไรก็ดี เป็นหน้าที่ของครูที่จะให้ Information (ข้อมูลข่าวสารทั่วไปภายนอกตัวผู้เรียน) อย่างเป็นระบบ ตามหลักของการให้เนื้อหา คือ ต้องมีการแยกย่อยและจัดเรียงลำดับเนื้อหาตามสมควร โดยคำนึงถึงปริมาณที่เหมาะสมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ที่ซึ่งผู้เรียนจะสามารถจดจำและเข้าใจได้มากที่สุด

2. ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ (Physical or Motor Skills)

ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามลักษณะที่ควรจะเป็น แล้วได้ชิ้นงานหรือผลงานที่ถูกต้องภายในเวลาที่เหมาะสม จำนวนครั้งในการฝึก รวมถึงความถี่ในการใช้ทักษะ ส่งผลต่อความชำนาญและความคงอยู่ของทักษะฝีมือนั้นด้วย กล่าวคือ การฝึกบ่อยทำบ่อยส่งผลให้เกิดทักษะความชำนาญได้มากและการใช้ทักษะเหล่านั้นบ่อยๆ จะเป็นการเสริมความคงทนและให้เกิดความชำนาญเพิ่มมากขึ้น

3. ลักษณะกิจนิสัยในการทำงาน (Work Habit)

กิจนิสัยของบุคคลในการทำงาน (Work Habit) เป็นการสะท้อนออกจากภาวะจิตใจที่ พร้อมจะแสดงให้เห็นถึงความตระหนัก ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ ฯลฯ ในภาวะและเหตุการณ์ต่าง ๆ การให้เนื้อหา (Information) ในเรื่องกิจนิสัยมิได้เป็นการสร้างกิจนิสัยโดยตรง แต่เป็นการสร้างความรู้เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบว่าสิ่ง นั้นควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ควรกระทำหรือไม่ควรที่จะละเว้น ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในด้านนี้ จะต้องมีส่วนแวดล้อมและสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยในสิ่งที่ต้องการจะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เช่น ถ้าต้องการไม่ให้ผู้เรียนเข้าทำงานสาย ครูผู้สอนก็ต้องไม่สาย เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า ลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้ มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ (Knowledge) ที่มีอยู่ในสมองไปคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงไป 2) ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ เป็นการใช้อวัยวะกล้ามเนื้อทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามลักษณะที่ควรจะเป็น และ 3) ลักษณะกิจนิสัยของบุคคลในการทำงาน (Work Habit) เป็นการสะท้อนออกจากภาวะจิตใจที่พร้อมจะแสดงให้เห็นถึงความตระหนัก ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ ในภาวะและเหตุการณ์ต่าง ๆ

4) ระดับของพฤติกรรมการเรียนรู้

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2550, น. 1 - 7) ได้จัดระดับของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

1. ระดับความสามารถทางสติปัญญา คือ ความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ในสมองไปแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงไป แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ชั้นพื้นคืนความรู้ เป็นการนำความรู้เก่าที่มีอยู่ (หรือความรู้เดิม) โดยการลอกเลียน (Cramming) ไปแก้ปัญหาเหมือนที่เคยได้มีประสบการณ์มาแล้ว หากแก้ปัญหาหนึ่งได้ ถือว่ามีความสามารถในระดับพื้นคืนความรู้ (Recalled Knowledge)

1.2 ชั้นประยุกต์ความรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในสมองไปแก้ปัญหาใหม่ ซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน แต่ลักษณะการแก้ปัญหาดังกล่าวยังใช้เค้าโครงหรือวิธีการเดิมหาก

แก้ปัญหาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า มีความสามารถทางสติปัญญาในระดับประยุกต์ความรู้ (Applied Knowledge)

1.3 ชั้นส่งถ่ายความรู้ เป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ผสมผสานกันไปแก้ปัญหาใหม่ ในลักษณะใหม่ซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน หากแก้ปัญหานั้นๆ ได้แสดงว่ามีความสามารถทางสติปัญญาในระดับส่งถ่ายความรู้ (Transferred Knowledge)

2. ระดับความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ

ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามลักษณะที่ควรจะเป็นแล้ว ได้ชิ้นงานหรือผลงานที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

2.1 ชั้นเลียนแบบ เป็นความสามารถระดับต้นที่สังเกตเห็นได้จากการแสดง การเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ ปฏิบัติงานตามรูปแบบซึ่งเคยได้พบได้เห็นมา ผลงานอาจยังไม่ดี เวลาที่ใช้ อาจนานกว่าที่ควรจะเป็น

2.2 ชั้นทำด้วยความถูกต้อง เป็นความสามารถซึ่งสูงขึ้นไปกว่าชั้นเลียนแบบ เกิดจากการฝึกฝนทักษะมากขึ้น สามารถใช้กล้ามเนื้ออย่างผสมผสาน ได้ผลงานที่ถูกต้องในเวลาที่กำหนด

2.3 ชั้นชำนาญหรือขั้นอัตโนมัติ เป็นความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อขั้นสูงสุด เกิดจากการฝึกทักษะการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเป็นความเคยชิน รูปแบบการแสดงออกของทักษะจะผสมผสานอย่างกลมกลืน ได้ผลงานที่ถูกต้องในเวลาที่รวดเร็ว

3. ระดับของกิจนิสัยในการทำงาน

กิจนิสัยในการทำงาน (Work Habit) เป็นการแสดงออกของบุคคลถึงความตระหนัก ความรับผิดชอบความเอาใจใส่ ฯลฯ ซึ่งเป็นผลทางภาวะจิตใจในการยอมรับและการตอบสนองต่อภาวะและเหตุการณ์ต่าง ๆ แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ชั้นการยอมรับ (Receiving) เป็นการแสดงออกภายใต้ภาวะซึ่งถูกกำหนดด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือกติกาที่ไม่ ได้ฝ่าฝืน แต่อาจ ไม่ได้เกิดจากจิตใจที่ยอมรับและพร้อมที่จะตอบสนอง เช่น ไม่เดินลัดสนามเมื่อเห็นว่ามีผู้อื่นหรือเพื่อน ๆ จ้องมองอยู่ เป็นต้น

3.2 ชั้นตอบสนอง (Response) เป็นการแสดงออกจากภาวะจิตใจที่เกิดจากการยอมรับและพฤติกรรมที่จะปฏิบัติตามโดยปราศจากการบังคับขู่เข็ญ ผู้มีกิจนิสัยในระดับนี้จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง

3.3 ชั้นลักษณะนิสัย (Internalization) เป็นการแสดงออกซึ่งลักษณะพฤติกรรมกิจนิสัยในการทำงานขั้นสูงสุด มีการประพฤติปฏิบัติเป็นประจำเป็นลักษณะนิสัย เห็นได้ว่ามีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นในการกระทำหรือการแสดงออก

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมในการเรียนการสอน สรุปรวมเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นความคาดหวังจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ 1) ต้องการให้เขามีความสามารถทางสติปัญญา คิดแก้ปัญหาได้ 2) มีทักษะกล้ามเนื้อทำงานที่ต้องการได้ และ 3) มีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน ขณะที่พฤติกรรมจากการเรียนรู้สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับในทุกกลุ่ม คือ ความสามารถทางสติปัญญา แบ่งเป็นระดับ Recall Applied และ Transferred Knowledge ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ แบ่งเป็น Imitation Control และ Automatism ส่วนทางด้านกิจนิสัย ในการทำงานแบ่งออกเป็น Receiving Response และ Internalization

2.4 ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้น หากจะวัดกันโดยเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จแล้ว โดยมากวัดจากผลสัมฤทธิ์ในสนามหลวงทั้งสองแผนก ซึ่งการสอบสนามหลวงในปัจจุบันการสอบสนามหลวงในปัจจุบันนี้แบ่งเป็นสองประเภท คือ การสอบบาลีสนามหลวง และสอบธรรมสนามหลวง การสอบสนามหลวงแผนกบาลีในระดับชั้นเปรียญตรี (ประโยค 1 - 2 ถึง ป.ธ. 3) และระดับชั้นเปรียญโทเปรียญแรก (ป.ธ. 4) ในปัจจุบันนี้พบว่ามีความสะดวกสบายกว่าแต่ก่อนมาก คือ ผู้สมัครสอบไม่ต้องเข้ามาสอบที่ส่วนกลางทั้งหมด แต่ให้มีสนามสอบประจำจังหวัด ๆ ละหนึ่งแห่งทั่วประเทศ ยกเว้นกรุงเทพฯ และปริมณฑลให้เป็นส่วนกลาง การสอบพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หรือ การสอบบาลีสนามหลวง แบ่งการสอบออกเป็น 9 ประโยค ประโยค 1 - 2 ถึงประโยค 3 เป็นเปรียญตรี (กระทรวงศึกษาธิการเทียบวุฒิให้เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น) ประโยค 4 ถึงประโยค 6 เป็นเปรียญโท (กระทรวงศึกษาธิการเทียบวุฒิให้เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย) ประโยค 7 ถึงประโยค 9 เป็นเปรียญเอก (กระทรวงศึกษาธิการเทียบวุฒิให้เทียบเท่าปริญญาตรี) การจัดสอบวัดผลบาลีสนามหลวงในปัจจุบันนั้นแบ่งเป็นสองครั้ง ครั้งแรกคือชั้นประโยค 6 ถึงประโยค 9 และครั้งที่สองคือ ประโยค 1 - 2 ถึง ประโยค 5 โดยแต่ละครั้งจะจัดสอบพร้อมกันทั่วประเทศ ใช้ข้อสอบที่ออกโดยแม่กองบาลีสนามหลวง ครั้งที่ 1 ตรงกับวันขึ้น 2, 3 ค่ำ เดือน 3 จัดสอบเปรียญธรรม 6 - 7 และวันขึ้น 4, 5, 6 ค่ำ เดือน 3 จัดสอบเปรียญธรรม 8 - 9 ครั้งที่ 2 ตรงกับวันแรม 10, 11, 12 ค่ำ เดือน 3 จัดสอบประโยค 1 - 2 ถึงเปรียญธรรม 5 ประโยค ส่วนการสอบธรรมสนามหลวงในปัจจุบัน การสอบพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หรือ การสอบธรรมสนามหลวง แบ่งการสอบออกเป็น 2 ประเภท คือ การสอบนักธรรม สำหรับพระภิกษุ สามเณร และการสอบธรรมศึกษา สำหรับฆราวาส โดยแบ่งชั้นการศึกษาออกเป็น 3 ระดับนักธรรมตรี, นักธรรมโท, นักธรรมเอก สำหรับพระภิกษุ สามเณร (ผู้สอบไล่ได้นักธรรมเอกนั้น กระทรวงศึกษาธิการเทียบวุฒิให้เทียบเท่าประถมศึกษา) ธรรมศึกษาตรี, ธรรมศึกษาโท, ธรรมศึกษาเอก สำหรับฆราวาส การจัดสอบวัดผลธรรมสนามหลวงนั้นจัดให้

มีการสอบปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ตรงกับวันขึ้น 9 - 12 ค่ำ เดือน 11 จัดสอบนักธรรมชั้นตรี สำหรับพระภิกษุ สามเณร และครั้งที่ 2 ตรงกับวันแรม 2 - 5 ค่ำ เดือน 12 จัดสอบนักธรรมชั้นโทและเอก สำหรับพระภิกษุ สามเณร สำหรับธรรมศึกษานั้นจัดสอบวันเดียวคือวันแรม 5 ค่ำ เดือน 12 (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดตราด, 2560)

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตโตโสภโณ, 2541, น. 263) กล่าวว่า เฉพาะการศึกษาของสามเณรจากข้อมูลจำนวนสามเณรที่เพิ่มขึ้น นับว่าเป็นตัวเลขที่ไม่น้อยเลย และเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษาพระปริยัติธรรมฝ่ายภาษาบาลีเป็นเปรียญเอกสูงสุด คือ ป.ธ. 9 ประโยค

พิณสุตา สิริรังศรี (2548, น. 48 - 49) กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาจากกรณีศึกษาวัดจองคำ พบว่า ความสำเร็จวัดได้ออกมาเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนซึ่งหมายถึง ผลการสอบของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดทั้งแผนกธรรมและบาลี 2) ความพึงพอใจ เป็นความพึงพอใจจากคณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชนและสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เกิดจากผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสำนักเรียนนั้น ๆ

พระศรีญาณวงศ์ (นิมิต ปณฺทิตเสวี, ป.ธ. 9, 2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษานักธรรมบาลีนั้น สามารถวัดความสำเร็จได้จาก 1) ผลการสอบในการสอบธรรมสนามหลวงในแต่ละปีของสำนักศาสนศึกษานั้น ๆ ซึ่งจะมีการจัดสอบปีละ 1 ครั้ง ทั้งนักธรรมและบาลี 2) การเลื่อนระดับชั้นของผู้เรียนที่สูงขึ้นจนถึงชั้นสูงสุด เช่น ผู้เรียนที่ได้นักธรรมชั้นตรีสอบเลื่อนชั้นไปได้จนถึงระดับนักธรรมชั้นเอก ผู้สอบได้บาลีสอบเลื่อนชั้นได้จนถึงชั้นสูงสุด คือเปรียญธรรม 9 ประโยค 3) เกิดจากความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ ชาวบ้าน หน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ซึ่ง 3 สิ่งนี้เป็นเครื่องชี้ว่าสำนักศาสนศึกษานั้นประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาหรือไม่

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีสามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาในแต่ละปี วัดจากสถิติจำนวนผู้สอบได้ในสนามหลวงของสำนักศาสนศึกษานั้น 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วัดจากการสอบได้ชั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับสูงสุดของการเรียน คือ นักธรรมชั้นเอกและบาลีเปรียญธรรม 9 ประโยค และ 3) ความพึงพอใจของคณะสงฆ์ สำนักศาสนศึกษา หน่วยงานราชการ และพุทธศาสนิกชน ที่มีต่อการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษานั้น ๆ

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

สุวิทย์ หิรัญยกานต์ และคณะ (2540, น. 5) ได้เรียบเรียงความหมายของผลสัมฤทธิ์หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ในพจนานุกรมศัพท์ทางการศึกษา สรุปได้ว่า หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความสามารถ ความรู้หรือทักษะ หรือหมายถึงผลของการเรียนการสอนหรือผลงานที่เด็กได้จากการประกอบกิจกรรมส่วนนั้นๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, น. 13) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ในหนังสือประมวลศัพท์ทางการศึกษาว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จหรือความสามารถในการกระทำใดๆ ที่ต้องอาศัยทักษะหรือมีฉะนั้นก็ต่ออาศัยความรู้ในวิชาหนึ่งวิชาใดโดยเฉพาะ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียววี ยินดีสุข (2548, น. 125) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงขนาดของความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้เด็กนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2.4.1.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

นิภา เมธธาวิชัย (2536, น. 65) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นวิธีการตรวจสอบว่านักเรียนมีพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้เพียงใด การวัดผลสัมฤทธิ์จัดเป็นการจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมอง และสติปัญญาของนักเรียน ภายหลังจากที่ได้เรียนไปแล้วโดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีการวางแผนอย่างดี เพื่อที่จะให้ได้แบบทดสอบที่เป็นมาตรฐาน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรง คະแนนที่วัดมามีความเชื่อมั่นสูง แบบทดสอบที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกประเภทตามแนวคิดเดิมแบ่งออกโดยใช้เกณฑ์บางอย่างจำแนก เช่น จำแนกตามรูปแบบของคำถามและการตอบ จำแนกตามลักษณะการสร้างจำแนกตามปริมาณของผู้ที่สอบ จำแนกตามวิธีดำเนินการสอบ จำแนกตามขอบเขตของเวลาที่ใช้ตอบข้อสอบ จำแนกตามสิ่งที่ต้องการวัด การจำแนกประเภทของแบบทดสอบแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การวัดผลแบบอิงกลุ่ม กับการวัดผลแบบอิงเกณฑ์

1. การวัดผลแบบอิงกลุ่ม เกิดจากความเชื่อในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยถือว่าบุคคลมีความสามารถเด่นหรือมีความสามารถด้อยอยู่บ้าง คนส่วนใหญ่จะมีความสามารถปานกลาง ดังนั้นการทดสอบแบบนี้จึงยึดเอาคนส่วนใหญ่เป็นหลักในการเปรียบเทียบ โดยพิจารณาผลของการสอบของบุคคลเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน การแปลความหมายของคะแนนแบบนี้จะทำให้ครูทราบว่านักเรียนคนไหนอยู่ในตำแหน่งใดของกลุ่ม

2. การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ การวัดผลแบบนี้ยึดถือความเชื่อเรื่องการเรียนรู้เพื่อรอบรู้โดยพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมดประสบความสำเร็จในการเรียนแม้ว่าผู้เรียนจะมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ถึงขีดความสามารถสูงสุดของแต่ละบุคคลซึ่งอาจใช้เวลาต่างกัันการวัดผลแบบอิงเกณฑ์จึงเป็นการวัดโดยเปรียบเทียบคะแนนของแต่ละบุคคลกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่วางไว้การวัดผลแบบนี้จะช่วยให้ทราบว่านักเรียนรู้อะไรบ้าง และรู้อะไรบ้างเพียงใด ดังนั้นการวัดผลแบบอิงเกณฑ์จึงขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเกณฑ์เป็นสำคัญ การวัดแบบนี้ยังจะช่วยให้ครูทราบว่าต้องปรับปรุงการสอนในเนื้อหาตอนใดเพื่อที่จะได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ครูจะทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียนสามารถวิเคราะห์ถึงส่วนที่เก่งหรือไม่เก่งของนักเรียน

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ (2549, น. 1) กล่าวว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องจากการวัดผล (Measurement) เมื่อได้ข้อมูลจากการวัดแล้ว จะต้องนำคะแนนนั้นไปตัดสินคุณค่า (Judgment) หรือประเมินค่า โดยอาจจะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) หรือกับกลุ่มผู้สอบ (Norm) ถ้ามีแต่การวัดผลแต่ขาดการประเมินผล คะแนนดังกล่าวก็จะไม่มีความหมาย และไม่มีคุณค่าในเชิงการวัดผล เพราะไม่สามารถบอกกล่าวได้ว่าดีหรือไม่ดี ไครดี – เก่ง ไครด้อย – อ่อน หรือผ่านเกณฑ์/ไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นโดยที่การประเมินผลจะมีค่าเท่ากับการวัดผลบวกการตัดสินคุณค่า

สมชาย รัตนทองคำ (2554, น. 137) กล่าวว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจากการวัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งการวัดและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่าหรือสรุปคุณค่าออกมาถือว่าเป็นกระบวนการประเมิน ผลการประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรงเพียงใดขึ้นอยู่กับความถูกต้องของผลการวัด ถ้าผลการวัดถูกต้องการประเมินก็จะมีค่าน่าเชื่อถือได้มากและตรงกับความเป็นจริงถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาดไปด้วย

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่องจากขั้นตอนการวัดผล (Measurement) เพราะเป็นการนำเอาข้อมูลตัวเลข ที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งที่มีการกำหนดไว้เพื่อตีค่า ตัดสิน ประเมินค่า ผู้เรียน หรือผู้ที่ได้รับการวัดผล จึงกล่าวได้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นวิธีการ

ตรวจสอบพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าผู้เรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด เป็นการวัดเกี่ยวกับสมรรถภาพทางสมองและสติปัญญาของนักเรียน ภายหลังจากที่ได้เรียนไปแล้ว

2.4.1.3 เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ชวาล แพร์ตกุล (2552, น. 74) ให้ความหมายว่า เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ ทักษะและสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่เด็กทั้งจากทางโรงเรียน และทางบ้านยกเว้น การวัดทางร่างกาย ความถนัด และทางบุคคล - สังคม อันได้แก่ อารมณ์และการปรับตัว เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, น. 165) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีบทบาทสำคัญในการใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้สอนทราบว่า ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถถึงระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือยัง หรือมีความรู้ความสามารถถึงระดับใดหรือมีความรู้ความสามารถดีเพียงไร เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่เรียนด้วยกัน

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, น. 16) ได้สรุปแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ว่า เป็นแบบสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลของการเรียนหรือการสอนที่ใช้สำหรับวัดทักษะหรือความรู้ที่เรียนมา

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการเรียนรู้ด้านเนื้อหาของวิชานั้น ๆ และทักษะต่าง ๆ ของแต่ละวิชา เพื่อให้ผู้สอนทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่เกิดจากการเรียนเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ผู้สอนตั้งไว้หรือไม่

จึงกล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการของการทดสอบจากเครื่องมือหรือแบบทดสอบทางผลสัมฤทธิ์เพื่อวัดระดับความรู้ของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์การประเมินรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กล่าวว่า เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนองความพึงพอใจตามพจนานุกรมด้านจิตวิทยา หมายความว่า เป็นความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และความรู้สึกขั้นสุดท้ายเมื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายโดยมีแรงกระตุ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ว่าหมายถึง ความพอใจ สนใจ ชอบใจ ความพึงพอใจเป็นคำนามของกิริยาที่บ่งบอกให้รู้ถึงสภาวะของความรู้สึก

พอใจ โดยคำว่าพอใจ หมายถึง การได้บรรลุความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนา ความอยาก ของบุคคล การได้บรรลุหรือการได้ตอบสนองบางสิ่งๆ ที่เรียกร้องหรือเป็นข้อแม้การยอมตาม การมีอิสระจากความสงสัยอย่างเพียงพอ หรือทำให้คล้อยตาม การให้ในสิ่งที่สมควร การปลดปล่อยหรือ การทำงานฟื้นฟูบูรณะได้ต่อไป

กฤษณ์ รื่นรมย์ และคณะ (2547, น. 98-99) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลแสดงออกถึงความยินดีจากการรับบริการ ซึ่งคุณค่าหรือประโยชน์ที่ได้รับ เท่ากับหรือสูงกว่าระดับความคาดหวังของคนนั้นๆ ในทางตรงกันข้ามถ้าผลจากการได้รับบริการนั้นต่ำกว่าความคาดหวัง บุคคลนั้นย่อมจะเกิดความไม่พอใจ

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2550) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกพึงพอใจหรือผิดหวัง อันเกิดจากการเปรียบเทียบผลหรือการปฏิบัติงานกับความคาดหวังของบุคคล

Steers (1991, p. 256, อ้างถึงใน สุธิศา รำพึงเกียรติ, 2552, น. 10) ให้ความหมาย ของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจจึงเป็นผลมาจากความรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจมีความหมายในแนวทางแรกคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการเป็นความรู้สึกสนองต่อด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้คล้ายเครื่องทัศนคติ เราไม่อาจสังเกตเห็นความพึงพอใจได้โดยตรง แต่สามารถคาดเดาได้จากการแสดงออกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรในแนวทางที่สอง ความพึงพอใจเป็นผลของความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับบุคคลต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับบุคคลคาดหวังในด้านสวัสดิการจะทำให้มีความพึงพอใจกับผลที่ได้รับ

Harris (2001, p. 173, อ้างถึงใน สุธิศา รำพึงเกียรติ, 2552, น. 10) ได้ให้ ความหมาย ของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002, p. 23, อ้างถึงใน สุธิศา รำพึงเกียรติ, 2552, น. 10) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุขมีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองแล้ว

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติ ที่เกิดจากความพึงพอใจใน ความคาดหวัง หรือเกินกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย หากความ ต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นความพึงพอใจใน ความหมาย ดังกล่าวความพึงพอใจจึงสามารถนำมาเป็นเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา พระปริยัติแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้ เนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนเปรียบเสมือนผู้ให้บริการในรูปแบบของการจัดการศึกษา

ที่ต้องการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน คณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน รวมทั้ง พระภิกษุสามเณรด้วย

2.4.2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่ง ดังนี้

Mausner and Snyderman (1959, pp. 113 - 114, อ้างถึงใน สมุทรา ขำนาถ, 2556, น. 78) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งมี 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยอนามัยหรือค่าจูน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น แต่ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีอยู่ 11 ประการ คือ

- 1.1 เงินเดือน
- 1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.4 ฐานะอาชีพ
- 1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.7 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.9 สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.10 สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว
- 1.11 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ปัจจัยเป็นตัวจูงใจ (Motivator Factor) กล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

- 2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.2 การได้รับการยินยอมนับถือ (Recognition)
- 2.3 ลักษณะงาน (Work Itself)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Gilmer (1971, p. 283, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, น. 78) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ ได้แก่ ความพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน

Milton (1981, p. 159, อ้างถึงใน สุจิตา รำพึงเกียรติ, 2552, น. 12) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการบริหารงาน

สรุปได้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลนั้น ๆ และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งตอบแทน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งตอบแทน เช่น ค่าจ้าง รางวัล หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ขณะที่ สมุทร ชำนาญ (2556, น. 77) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับ จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องานของพวกเขา มีองค์ประกอบหลายอย่างที่ชักนำคนไปสู่ความรู้สึกในทางบวก (มีความรู้สึกที่ดี) หรือในทางลบ (มีความรู้สึกที่ไม่ดี) ต่องานของพวกเขา

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างความรู้สึกรหรือทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และสังคม ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับสำนักเรียน ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

เจ้าอธิการวรรณะ นวลคณิง (2551, น. 80 - 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีการศึกษาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ด้านการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ ในระดับมาก

พระครูศรีกิตติวารากร (2551, น. 66 - 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ฝ่ายธรรมศึกษา สำนักเรียนคณะจังหวัดนนทบุรี ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการจัดความสัมพันธ์กับชุมชน ล้วนแต่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี (ชรินทร์) (2552, น. 92-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพทั่วไปของสำนักเรียน ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการสอบและประเมินผล โดยร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

พระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุปไชย) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าสภาพการจัดการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

พระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (2555, น. 113 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย

พบว่า การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมสำนักเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีจะเห็นได้ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นมีการดำเนินการในภารกิจหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดและประเมินผล 5) ด้านการจัดองค์กร 6) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน 7) ด้านงบประมาณ 8) ด้านอาคารสถานที่

2.5.2 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

สิทธิพล เวียงธรรม (2547, น. 133 - 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการเรียนการสอนของคณะสงฆ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักสูตรไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และสภาพท้องถิ่น สาเหตุเพราะมีเนื้อหากว้างเกินไป หลักสูตรการเรียนการสอนเน้นภาคทฤษฎีมากเกินไป การนิเทศการใช้หลักสูตรยังไม่เพียงพอ และโรงเรียนไม่มีเอกสารเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า 2) ด้านการจัดทำแผนการสอน คณะสงฆ์ไม่เข้าใจการจัดทำแผนการสอน ครูผู้สอนไม่สามารถสอนตามแผนที่กำหนดไว้ และส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและถามตอบโดยมีครูเป็นศูนย์กลาง 3) ด้านการใช้สื่อการสอน ไม่มีสื่อการสอนที่ทันสมัย และครูผู้สอนไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนขึ้นมาเอง และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ระบบการวัดประเมินผลไม่มีความเหมาะสม ทั้งกระบวนการออกข้อสอบและลักษณะของข้อสอบ เพราะครูผู้สอนไม่มีโอกาสร่วมออกข้อสอบ ข้อสอบเป็นแบบอัตนัยและไม่ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร มีการจัดสอบแค่ปีละครั้งเท่านั้น และมีการทุจริตในการสอบเกิดขึ้นเสมอ

พระมหาวิเชียร ตุ่นแก้ว (2548, น. 49 - 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อยู่ในระดับปานกลางทั้งด้านงบประมาณ ด้านการจัดการเกี่ยวกับบุคคล ด้านการวางแผน และด้านการจัดองค์การ

พระมหาภรณ์วิชัย วิจิตตสันโต (ไชยสอง) (2549, น. 76 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็ก จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็กจังหวัดลำพูน คือ ขาดกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ครูขาดความรู้และทักษะในการสอนและมีจำนวนไม่เพียงพอ ครูขาดขวัญและกำลังใจขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษา และผู้บริหารไม่ใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พระมหาสุเมธา ยุธะชัย (2550, น. 111 - 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม จังหวัดสระบุรี คือ 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า หลักสูตรมีเนื้อหาหนักในแต่ละวิชา และไม่สอดคล้องกับระยะเวลาในการเรียน ไม่มีมาตรฐานในการจัดตารางเรียน และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการสอน และครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพครู 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนเน้นการสอนแบบบรรยาย ขาดการจัดกิจกรรมที่จูงใจผู้เรียน มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไป ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย และไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอน ผู้บริหารสำนักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคุณสมบัติของครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า สื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย ไม่น่าสนใจ ขาดงบประมาณในด้านการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน และการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความพร้อมและทุนทรัพย์ของแต่ละสำนักเรียนหรือโรงเรียนเป็นหลัก และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ขาดการประเมินผลตามสภาพจริง ให้ค่าสำคัญกับการสอบในสนามหลวงมากกว่า การวัดผลในขณะเรียน ไม่สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน

พระมหามานิต สกลหล้า (2551, น. 140 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และ แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลางทั้ง ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านประสบการณ์ของผู้จัดการ ด้านงานวิชาการและด้านงานบริหารทั่วไป

พระมหาธีรสุข ธมมสาโร (อุปัชฌาย์) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ 1) ปัญหาอุปสรรคด้านหลักสูตร คือ เนื้อหาของหลักสูตรมีมากเกินไป ขาดการแก้ไขปรับปรุง และไม่เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน 2) ปัญหาอุปสรรคด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดครูเข้าสอนยังไม่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ขาดแผนการเรียนการสอนที่ชัดเจน และการสอนขาดความยืดหยุ่น 3) ปัญหาอุปสรรคด้านสื่อการเรียนการสอน คือ สื่อที่ทันสมัยไม่เพียงพอ สิ่งที่มีอยู่ขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน 4) ปัญหาอุปสรรคด้านกิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนมีน้อยเกินไป ขาดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่ได้เรียนมา 5) ปัญหาอุปสรรคด้านการวัดและประเมินผล คือ เวลาในการเตรียมตัวเพื่อวัดผลประจำเดือนน้อยเกินไป การวัดผลเน้นความจำเป็นหลัก และขาดการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ

มงคลชัย ศรีสะอาด (2555, น. 219 - 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงาน สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ผลการวิจัยพบว่า สำนักเรียนมีปัญหาในด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

จิรพัฒน์ ทองทำกิจ (2559, น. 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนรู้ พระปริยัติธรรมแผนกธรรมศึกษา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมศึกษา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน คือ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีประสบกับปัญหาทั้งด้านหลักสูตรที่มีเนื้อหาหนักเกินไป ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เป็นระบบไม่มีมาตรฐาน และไม่มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ปัญหาด้านครูผู้สอนที่ขาดทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าเบื่อไม่กระตุ้นเร้าต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารขาดทักษะในการเป็นนักวิชาการ และนักบริหารการศึกษาไม่มีการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ปัญหาด้านงบประมาณที่สำนักศาสนศึกษามีเงินในการบริหารจัดการไม่เพียงพอและไม่มีวิธีการบริหารจัดการด้านการเงินของสำนักเรียนที่เป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษา

2.5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

พระครูสุตวิสุทธิคุณ (2549, น. 112 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดตามลำดับดังนี้ หลักสูตร พฤติกรรมของครู สิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนของชุมชน การพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรพบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ เนื้อหา น้อยที่สุดคือ การนำหลักสูตรไปใช้ ในเรื่องสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ เรื่องการเตรียมการสอน รองลงมาคือกระบวนการหลังการสอน ปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนของชุมชน

พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, น. 120 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การมีคุณลักษณะความเป็นครูสอนที่ดีและการพัฒนาศักยภาพครูในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผล กระบวนการบริหารงานวิชาการ ความพร้อมของโรงเรียนและการกำหนดนโยบายการศึกษาของโรงเรียน การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์และ

เทคโนโลยีการศึกษา การเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ และการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการศึกษา เป็นด้านที่น้อยที่สุด

พระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551, น. 65 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พบว่า ครูส่วนมากมีพรรษามากกว่า 10 พรรษา และมีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี และ 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

พระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตรีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ มาจากสองปัจจัย ประการแรกคือด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 2) ครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี 3) หลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล 4) อาคารสถานที่ มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี 5) งบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ 6) สื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม ส่วนประการที่สองเป็นด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานตามถนัด ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอ และแก้ปัญหารวดเร็ว 2) ครูเตรียมเนื้อหาเหมาะสม ใช้สื่อในการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) มีการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล 4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินของมาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ กลุ่มคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและถูกชักชวนมา

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและอุปกรณ์ และด้านสภาพแวดล้อม

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

ประมุข สารพันธ์ และ อินตา ศิริวรรณ (2550, น. 72 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์ควรพัฒนาปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่ให้สิทธิสถาบันพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาได้ รูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่เหมาะสม ซึ่งควรจะนำไปใช้ได้แก่ รูปแบบที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนวิชานักธรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กันไปตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับปริญญาเอก และควรให้พระภิกษุสามเณรเรียนวิชาสามัญพื้นฐานด้วย เช่น ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นอกจากนี้คณะสงฆ์หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ควรปรับปรุงหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เหมาะสมกับกาลสมัย

พระมหาสุเมธา ยุระชัย (2550, น. 111 - 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า ควรขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยกันพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละวิชา ครูผู้สอนต้องประยุกต์เนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับระยะเวลาเรียน และควรออกกฎระเบียบหรือจัดตารางเรียนให้เป็นระบบมีมาตรฐานและเป็นแนวทางเดียวกัน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสำนักเรียนหรือโรงเรียนควรคำนึงถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการสอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ และผู้บริหารสำนักเรียนควรให้ความสำคัญในการอบรมวิธีการสอนหรือจัดให้มีพระนิเทศมาช่วยดูแลการนิเทศการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เนื้อหา วัตถุประสงค์ เลือกสื่อที่น่าสนใจทันสมัย เหมาะกับวัยละกิจกรรมของผู้เรียน และผู้บริหารสำนักเรียนควรมีการจัดงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ควรคำนึงถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินทั้งด้านผู้เรียนและด้านผู้สอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมินตามสภาพจริงแก่ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พระมหามานิต สกลหล้า (2551, น. 140 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิชาการควรจัดฝึกอบรมครูให้มีความเข้าใจในการจัดหลักสูตร ด้านงบประมาณควรให้มีการจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านงาน

บุคคล ควรจัดวางตัวบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสม และด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนให้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

พระมหาธีรสุข ธมมสาโร (อุปไชย) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ 1) ด้านหลักสูตร ควรปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้ได้คุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น และปรับปรุงหนังสือเรียนให้ได้มาตรฐาน 4) ด้านการเรียนการสอน ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ควรมีการกำหนดเวลาในการวัดผลประจำเดือนให้เหมาะสม ควรมีการวัดผลด้านอื่นนอกเหนือจากการวัดความจำ และควรมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

มงคลชัย ศรีสะอาด (2555, น. 219 - 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงาน สำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-แผนกบาลี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานด้านวิชาการ 2) การบริหารงานด้านบุคลากร 3) การบริหารงานด้านงบประมาณ 4) การบริหารงานด้านผู้เรียน 5) การบริหารงานด้านชุมชน และ 6) การบริหารงานด้านทั่วไป และมีภาระงานรวมทั้งหมด 54 ภาระงาน

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะของผู้ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีสะท้อนมาจากสภาพปัญหาของการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านหลักสูตร การสอน ที่ควรปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละวิชา และมีรูปแบบที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนวิชานักธรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กัน ด้านครูผู้สอน ที่ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนและนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ตลอดทั้งนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ด้านการวัดและประเมินผล ที่ควรคำนึงถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และควรมีการวัดผลด้านอื่นนอกเหนือจากการวัดความจำ ด้านงบประมาณ ที่ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน

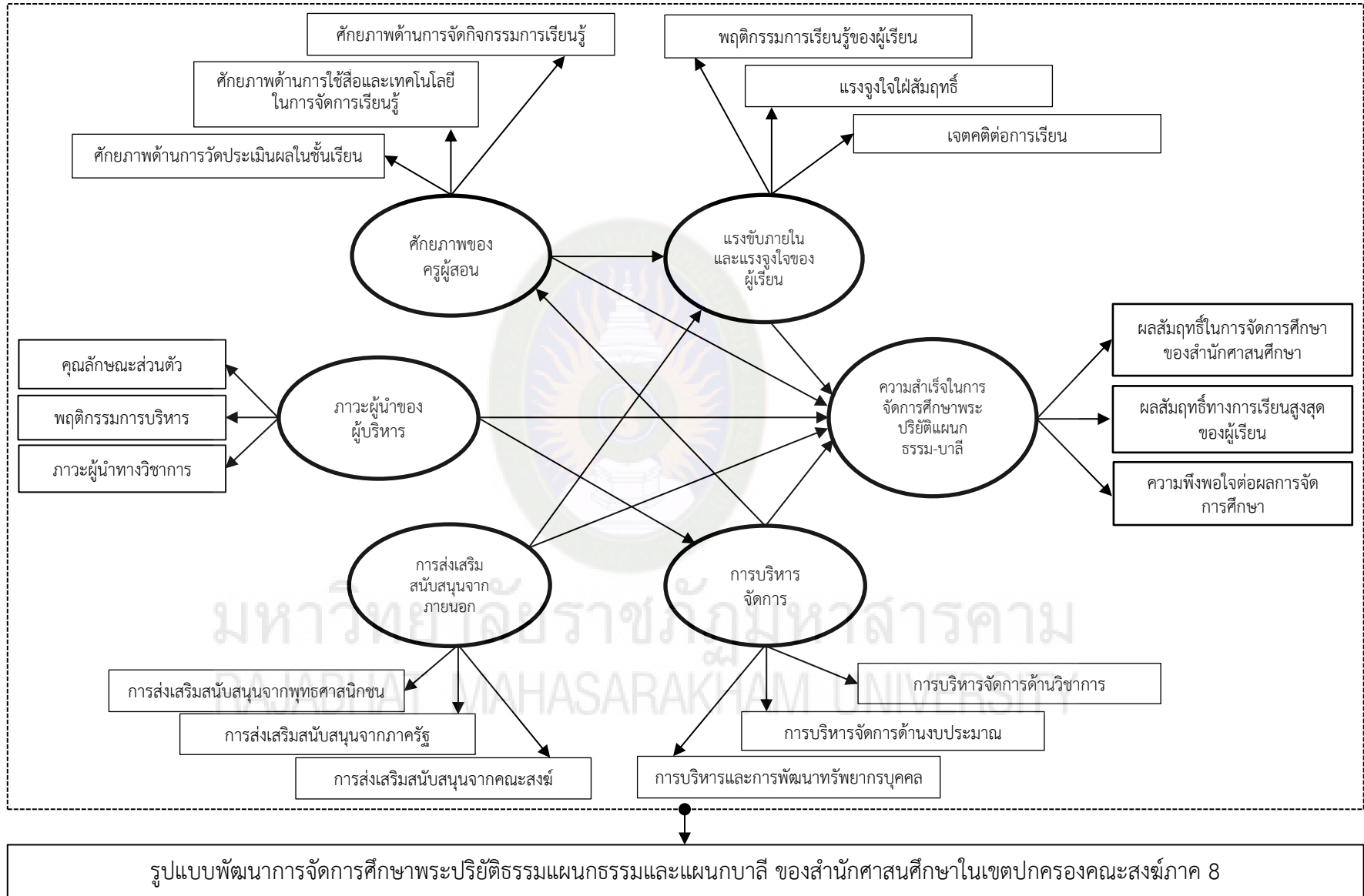
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการเรียนการสอน พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ทั้งรูปแบบการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ตลอดทั้งแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาที่นักวิจัยหลายท่านได้นอแนะไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตัวแปรซึ่งเป็น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) คุณลักษณะส่วนตัว 1.2) พฤติกรรมการบริหาร และ 1.3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ 1.2) การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ และ 1.3) การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ 2.2) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ และ 2.3) การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 3.1) ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3.2) ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 3.3) ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน และ 4) ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 4.1) เจตคติต่อการเรียน 4.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 4.3) พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษารายละเอียดแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

1. พื้นที่เป้าหมายการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. แหล่งข้อมูล
2. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. อุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. แหล่งข้อมูล
2. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ในการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่การวิจัย คือ จังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดหนองคาย 2) จังหวัดอุดรธานี 3) จังหวัดหนองบัวลำภู 4) จังหวัดเลย 5) จังหวัดสกลนคร และ 6) จังหวัดบึงกาฬ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นสำนักศาสนศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ประชากร คือ สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 665 แห่ง (สำนักงานเจ้าคณะภาค 8, 2559) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนสำนักศาสนศึกษาแยกตามจังหวัด

ที่	จังหวัด	จำนวนสำนักศาสนศึกษา (คน)	จำนวนประชากร (คน)
1	จังหวัดหนองคาย	185	185
2	จังหวัดอุดรธานี	164	164
3	จังหวัดหนองบัวลำภู	73	73
4	จังหวัดเลย	68	68
5	จังหวัดสกลนคร	97	97
6	จังหวัดบึงกาฬ	78	78
	รวม	665	665

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กระจายในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ดังมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสำนักศาสนศึกษาทั้งหมดจำนวน 665 แห่ง ที่กำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงนั้นไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร Jackson (2003, pp. 128-141) , Kline (2011, p. 12) , นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น. 54) และ สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2554, น. 25 - 26) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัววิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 29 ตัววิเคราะห์ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 400 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดเอาสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 580 แห่ง และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครอบคลุมทุกพื้นที่ผู้วิจัยจึงได้กระจายกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ให้ครอบคลุมพื้นที่การวิจัยและให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และหาจำนวนหน่วยตัวอย่างของแต่ละจังหวัดโดยใช้สูตร (เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2552, น. 71)

$$\text{ใช้สูตร} = \frac{\text{จำนวนสำนักศาสนศึกษาในจังหวัดนั้น} \times 580}{665} \quad (3-1)$$

2.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการแยกจำนวนกลุ่มตัวอย่างออกเป็นรายจังหวัด เพื่อให้ได้ประชากรครอบคลุมทุกพื้นที่ในการวิจัย จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดเอาหน่วยตัวอย่างตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยจะใช้การจับฉลากโดยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนที่ต้องการมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายจังหวัด

ที่	จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	จังหวัดหนองคาย	185	161
2	จังหวัดอุดรธานี	164	143
3	จังหวัดหนองบัวลำภู	73	64
4	จังหวัดเลย	68	59
5	จังหวัดสกลนคร	97	85
6	จังหวัดบึงกาฬ	78	68
รวม		665	580

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา พระปรีชาญาณแผนกธรรมและแผนกบาลี คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล จำนวน 4 ตัวแปร คือ

3.2.1 ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1.1 การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์

3.2.1.2 การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ

3.2.1.3 การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน

3.2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

3.2.2.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

- 3.2.2.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ
- 3.2.2.3 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3.2.3 ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่
 - 3.2.3.1 ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.2.3.2 ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.3.3 ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน
- 3.2.4 ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

- 3.2.4.1 เจตคติต่อการเรียน
- 3.2.4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.2.4.3 พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดเหล่านั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ ภายใต้การควบคุมดูแลและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในระยะนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามคือ คุณวุฒิของผู้บริหาร ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของผู้บริหาร ระดับชั้นในการจัดการศึกษา จำนวนครูผู้สอน จำนวนนักเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เกี่ยวกับด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert, 1932, p. 164, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง น้อย

1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert, 1932, p. 164, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง น้อย

1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้อย่างอิสระ

5. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้เรื่องการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี และปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

5.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม โดยเฉพาะประเภทแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประเภทเลือกตอบ (Selection Type) มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และปลายเปิด (Opened End)

5.3 ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย

5.4 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความตรงของเนื้อหา อีกทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมเพื่อเป็นการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีเนื้อหาที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเพียงพอเป็นความตรงที่เครื่องมือมีสาระ

ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น. 117)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3 - 2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
(Index of Item – Objective Congruence)
 \sum แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ วุฒิการศึกษา รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านการวัดและประเมินผล
2. พระราชรัตนาลงกรณ์ ดร. (พิศิษฐ์ สุวีโร, น.ธ.เอก, ป.ธ.4) วุฒิการศึกษา พธ.ด. (พระพุทธศาสนา) เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เป็นผู้เชี่ยวชาญความเหมาะสมด้านภาษา และความถูกต้องด้านเนื้อหา
3. พระศรีญาณวงศ์ ดร. (นิमितย์ ปณฺทิตเสวี, น.ธ.เอก, ป.ธ.9) วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา) รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย ฝ่ายการศึกษา อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย เป็นผู้เชี่ยวชาญความถูกต้องด้านเนื้อหา และความเหมาะสมด้านภาษา

4. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร วุฒิศึกษา รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง วุฒิศึกษา ป.ด. (การบริหารการศึกษา) อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

โดยผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจะยอมรับเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปหากแบบสอบถามข้อใดได้ค่าไม่ถึง .80 จะนำมาปรับปรุงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพิ่มเติมจนกว่าจะสมบูรณ์ และรายงานให้คณะกรรมการที่ปรึกษาทราบเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นต่อไป

5.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .80 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวแทนผู้บริหารของสำนักศาสนศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 แห่ง

5.7 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .20 ถึง 1 แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งหมด เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, น. 419)

5.8 นำข้อคำถามที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งหมด โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) (Cronbach and Josphen, 1970, p. 161, อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2558, น. 142) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดทั้งหมดควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

5.9 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อส่งไปยังสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์

6.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม

6.4 ผู้วิจัยกำหนดการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการให้สำนักศาสนาศึกษาพร้อมกันตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้ร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน 4 รูป ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครูผู้สอนนักรธรรม 3) ครูผู้สอนบาลี และ 4) ผู้เรียน และให้มีการเก็บข้อมูลและทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

6.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืน และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทางไปรษณีย์ กรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อดำเนินการประมวลผลข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis : PA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษาและสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Method) ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Method) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 231)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} && (3 - 3) \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (กริช แรงสูงเนิน. 2554, น. 65 – 79 , สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555, น. 21 - 110)

7.4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) เป็นข้อความที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยการเขียนเป็นข้อความมา ข้อมูลนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. แหล่งข้อมูล

การวิจัยระยะนี้ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ผลการวิจัยจากการวิจัยในระยะที่ 1
- 1.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
- 1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 12 รูป / คน กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ดังนี้

- | | | |
|-----|---|-------------------|
| 2.1 | ตัวแทนเจ้าคณะจังหวัดหรือรองเจ้าคณะจังหวัด | จำนวน 2 รูป |
| 2.2 | ตัวแทนผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา | จำนวน 2 รูป |
| 2.3 | ตัวแทนครูผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม | จำนวน 2 รูป |
| 2.4 | ตัวแทนครูผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี | จำนวน 2 รูป |
| 2.5 | ตัวแทนส่วนราชการจากสำนักงานพระพุทธศาสนา | จำนวน 2 คน |
| 2.6 | นักวิชาการ | จำนวน 2 คน |
| | รวม | จำนวน 12 รูป / คน |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 นี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผลการวิจัยระยะที่ 1 มาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

3.2 ประเด็นหัวข้อการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีประเด็นจากร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่ผู้วิจัยร่างขึ้นเพื่อใช้สนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 12 รูป/คน ที่ได้รับการคัดเลือก มีลักษณะการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

4. การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือเพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนดังนี้

4.1 ยกร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผลการวิจัยระยะที่ 1 มาออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

4.2 นำร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 กำหนดประเด็นคำถามประเด็นหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม

4.3 การสร้างเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามประเด็นหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลจากการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อใช้เป็นประเด็นหลักในการสนทนากลุ่ม จากนั้นร่างข้อคำถามที่จะใช้ในการสนทนากลุ่ม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาชี้แนะปรับปรุงหรือแก้ไข หลังจากนั้นจึงนำไปเป็นแนวทางการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยกำหนดวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่ม

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการของหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

5.3 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พร้อมทั้งประสานทางโทรศัพท์มือถือเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ให้ชัดเจนเพื่อสนทนากลุ่มตามขั้นตอนต่อไป

5.4 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ตามวัน เวลา และสถานที่ โดยการเลือกวัน เวลา และสถานที่ ที่เหมาะสมและนัดหมาย โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้เอื้อต่อข้อมูลที่ลึกและสมบูรณ์ ตามข้อคำถามประเด็นหลักสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลจากการวิจัยระยะที่ 1

6. อุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 2 ของการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในการบันทึก การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 6.1 เครื่องบันทึกเสียง แบบ MP 3
- 6.2 เครื่องบันทึก Video เพื่อบันทึกการสนทนากลุ่ม
- 6.3 กล้องถ่ายภาพนิ่ง
- 6.4 คอมพิวเตอร์

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและการถอดเทปจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ทั้ง 12 รูป / คน

7.2 นำข้อมูลมาจัดกลุ่มตามประเด็นหลักของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หากมีประเด็นที่ไม่ชัดเจนผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มประเด็นข้อความ (Word Grouping) แล้วทำการอธิบายขยายความ (Explanation) โดยเรียบเรียงถ้อยคำขึ้นใหม่จากข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลให้มา ทำการตีความ (Interpretation) บางประโยคหรือบางถ้อยคำที่ผู้ให้ข้อมูลให้มาจำเป็นต้องตีความหรือแปลความหมายแฝง ผู้วิจัยก็จะทำการตีความถ้อยคำ ดังกล่าวโดยอาศัยบริบทของการสนทนา มาสนับสนุนการตีความ แล้วทำการพรรณนาความ (Description) เป็นการร้อยเรียงถ้อยคำ โดยการจัดระบบการเกิดขึ้นก่อน-หลังของเนื้อหาสาระจากการวิเคราะห์ พร้อมกับการพรรณนาเชื่อมโยงแต่ละเนื้อหา/เหตุการณ์ให้เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน และตรงตามประเด็นที่ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

การยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันรูปแบบจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

การวิจัยระยะนี้ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผลการวิจัยในระยะที่ 2

1.2 ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 คือ ผู้เชี่ยวชาญทางการจัดการศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 20 รูป/คน ประกอบด้วย

2.1	เจ้าคณะจังหวัดหรือรองเจ้าคณะจังหวัด	จำนวน 4 รูป
2.2	ตัวแทนเจ้าสำนักศาสนศึกษา	จำนวน 5 รูป
2.3	ตัวแทนครูสอนพระปริยัติธรรม	จำนวน 5 รูป
2.4	ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือ ผู้อำนวยการกลุ่มพุทธศาสนศึกษาและกิจการพิเศษ	จำนวน 3 คน
2.5	ผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการหรือสายการศึกษา	จำนวน 3 รูป/คน
	รวม	จำนวน 20 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) และแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินตามความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามเทคนิค CIT (Critical Incident Technique) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อมุ่งสอบถามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในด้านการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี โดยผู้วิจัยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับกับการระดมสมอง (Brain Storming) ผู้เชี่ยวชาญจึงมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นและอธิบายในทุกประเด็นที่ต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถกเถียงความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นจริงและน่าเชื่อถือ ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็นจนกว่า

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก ซึ่งส่วนใหญ่จะดำเนินการเพียง 2-3 รอบเท่านั้น

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ประมวลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนา

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการ

4.3 เขียนข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิด ได้แบบสอบถามเพื่อประเมินตามความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ตลอดจนความถูกต้องด้านภาษาและนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บทางไปรษณีย์ โดยใช้แบบสอบถามทั้ง 3 รอบ เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 นำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นมาให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทางการจัดการศึกษา จำนวน 20 คน ทำการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 รอบ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 รอบ มีรายละเอียด ดังนี้

รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคนพิจารณารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาแต่ละด้านว่าควรมีกิจกรรมการพัฒนาอะไรบ้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล แบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในแต่ละระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

0 หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่จะมีกิจกรรมการพัฒนาข้อนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยว่าควรจะมีกิจกรรมการพัฒนาข้อนี้

สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวนและค่าร้อยละ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบตามผลการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอไว้เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือใช้ในรอบที่ 2

รอบที่ 2 เป็นการหาความสอดคล้องของกิจกรรม ตามแบบสอบถามของคำตอบที่ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคนตอบมาในรอบที่ 1 ว่าผู้เชี่ยวชาญยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากรอบที่ 1 อยู่หรือไม่ แบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลเป็น ดังนี้

คะแนน	การแปลผล
5 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมากที่สุด
4 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมาก
3 คะแนน	ระดับความสอดคล้องปานกลาง
2 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อย
1 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median : Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน (Median) กำหนดเกณฑ์การแปลผลเป็นดังนี้

คะแนน	การแปลผล
5 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมากที่สุด
4 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมาก
3 คะแนน	ระดับความสอดคล้องปานกลาง
2 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อย
1 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อยที่สุด

2. ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ,

2553, น. 231)

ค่ามัธยฐานเฉลี่ย การแปลผล

4.21 – 5.00 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด

3.41 – 4.20 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมาก

2.61 – 3.40 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันปานกลาง

- 1.81 – 2.60 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันน้อย
 1.00 – 1.80 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันน้อยที่สุด

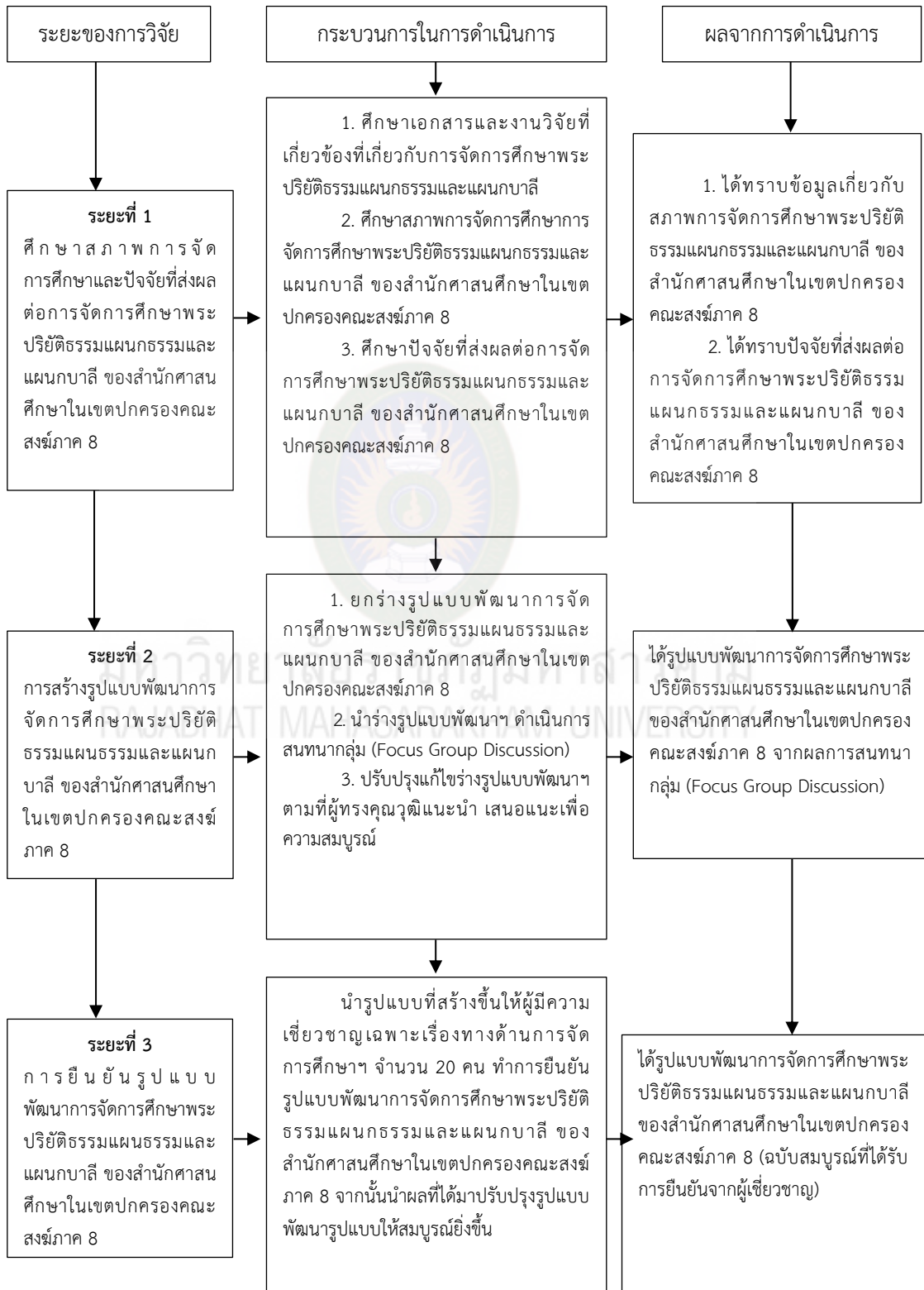
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 หากพบว่า ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น ไม่สอดคล้องกันหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่มมีความแตกต่างกัน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548, น. 24)

รอบที่ 3 เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำรูปแบบพัฒนา แต่ละโครงการ กิจกรรม มาปรับปรุงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median : Med) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) เหมือนกับสถิติในรอบที่ 2 ส่วนค่าฐานนิยม (Mode : Mo) คือ ค่าของคะแนนที่ซ้ำกันมากที่สุด หรือค่าคะแนนที่มีความถี่สูงที่สุดในข้อมูลชุดนั้น ๆ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551, น. 134)

7. การสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผู้วิจัยนำผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ซึ่งได้จากการยืนยันของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) มาแก้ไขปรับปรุง และสรุปเพื่อสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งเขียนรายงานและเผยแพร่ต่อไป

กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 แสดงไว้ดังแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 3.1 กระบวนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

1.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable)

ESF แทน การส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

1.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable)

LDF	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
MAF	แทน	การบริหารจัดการ
TPF	แทน	ศักยภาพของครูผู้สอน
IMLF	แทน	แรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน
SEDF	แทน	ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี

1.2 ตัวแปรประจักษ์ หรือตัวแปรสังเกต (Manifest or Observe variable)

PCL	แทน	คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ
MBL	แทน	พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ
ACL	แทน	ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ
SAS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์
GOS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ
BUS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน
ACM	แทน	การบริหารจัดการด้านวิชาการ
BUM	แทน	การบริหารจัดการด้านงบประมาณ
HRM	แทน	การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
PLA	แทน	ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
PMT	แทน	ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
PCA	แทน	ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน
ATL	แทน	เจตคติต่อการเรียน
AML	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
LBL	แทน	พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ASM	แทน	ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา
HAL	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน
SOR	แทน	ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	จำนวนสำนักศาสนศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง(Mean)
f	แทน	ค่าความถี่ (Frequency)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
Z-test	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square error of Approximation)
SRMR	แทน	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CFI	แทน	ค่าดัชนีการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Comparative Fit Index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีทักเคอร์-ลีวีส (Tucker-Lewis Index)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

3. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
2. การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ
3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยผู้วิจัยกำหนดลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและรายด้าน
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย
4. ผลการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8
5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ตารางที่ 4.1

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหาร
สำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์
ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (Frequency)	ค่าร้อยละ (Percentage)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	20.50
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	214	35.60
3. ปริญญาโท	140	23.30
4. ปริญญาเอก	124	20.60
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 601 แห่ง เมื่อ
จำแนกตามระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วน
ใหญ่ผู้บริหารมีระดับการศึกษาสามัญในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 35.60) รองลงมาคือ
ปริญญาโท (ร้อยละ 23.30) ถัดมาเป็นปริญญาเอก (ร้อยละ 26.60) และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าระดับ
ปริญญาตรี (ร้อยละ 20.50)

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาทางด้านภาษาบาลีของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. ประโยค 1-2	72	12.00
2. ป.ธ. 3	127	21.10
3. ป.ธ. 4	53	8.80
4. ป.ธ. 5	47	7.80
5. ป.ธ. 6	66	11.00
6. ป.ธ. 7	22	3.70
7. ป.ธ. 8	4	0.70
8. ป.ธ. 9	60	10.00
9. ไม่มีคุณวุฒิบาลี	150	25.00
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อ จำแนกตามระดับการศึกษาทางด้านภาษาบาลีของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่มีคุณวุฒิบาลี (ร้อยละ 25.00) รองลงมาคือมีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 3 (ร้อยละ 21.10) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับประโยค 1-2 (ร้อยละ 12.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 6 (ร้อยละ 11.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 9 (ร้อยละ 10.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 4 (ร้อยละ 8.80) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 5 (ร้อยละ 7.80) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 7 (ร้อยละ 3.70) และน้อยที่สุดคือมีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 8 (ร้อยละ 0.70)

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาทางด้านนักรรรมของ
ผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในเขตปกครอง
คณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. นักรรรมชั้นตรี	33	5.50
2. นักรรรมชั้นโท	36	6.00
3. นักรรรมชั้นเอก	521	86.70
4. ไม่มีคุณวุฒินักรรรม	11	1.80
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อ จำแนก
ตามระดับการศึกษาทางด้านนักรรรมของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8
ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีระดับการศึกษาทางด้านนักรรรมในระดับนักรรรมชั้นเอก (ร้อยละ 86.70)
รองลงมาคือ จบนักรรรมชั้นโท (ร้อยละ 6.00) ถัดมาคือจบนักรรรมชั้นตรี (ร้อยละ 5.50) และที่น้อย
ที่สุดคือไม่มีคุณวุฒินักรรรม(ร้อยละ 1.80)

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์
ของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในเขต
ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. เจ้าอาวาส	211	35.10
2. รองเจ้าคณะตำบล	63	10.50
3. เจ้าคณะตำบล	158	26.30
4. รองเจ้าคณะอำเภอ	23	3.80
5. เจ้าคณะอำเภอ	47	7.80
6. รองเจ้าคณะจังหวัด	12	2.00
7. เจ้าคณะจังหวัด	6	1.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
8. ไม่มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์	66	11.00
9. อื่นๆ(แบ่งเป็น ที่ปรึกษาเจ้าคณะตำบล จำนวน 5 แห่ง ที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 4 แห่ง และที่ ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 6 แห่ง)	15	2.50
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ในระดับเจ้าอาวาส (ร้อยละ 35.10) รองลงมาคือเป็นเจ้าคณะตำบล (ร้อยละ 26.30) ถัดมาไม่มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ (ร้อยละ 11.00) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะตำบล (ร้อยละ 10.50) ถัดมาเป็นเจ้าคณะอำเภอ (ร้อยละ 7.80) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะอำเภอ (ร้อยละ 3.80) ถัดมามีตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาเจ้าคณะตำบล จำนวน 5 แห่ง เป็นที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 4 แห่ง และที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 2.50) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะจังหวัด (ร้อยละ 2.00) และที่น้อยที่สุดคือเป็นเจ้าคณะจังหวัด (ร้อยละ 1.00)

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอย่างเดียว	124	20.60
2. จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีอย่างเดียว	25	4.20
3. จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่กับ แผนกบาลี	220	36.60
4. จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมแผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา	232	38.60
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อ จำแนกตามรูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วนใหญ่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา (ร้อยละ 38.60) รองลงมาคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่กับแผนกบาลี (ร้อยละ 36.60) ถัดมาคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอย่างเดียว (ร้อยละ 20.60) และที่น้อยที่สุดคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีอย่างเดียว (ร้อยละ 4.20)

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมในแต่ละปีการศึกษา ของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. น้อยกว่า 20 รูป	135	22.50
2. ระหว่าง 21 - 40 รูป	274	45.60
3. ระหว่าง 41 - 60 รูป	89	14.80
4. มากกว่า 60 รูปขึ้นไป	103	17.10
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อ จำแนกตามจำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมในแต่ละปีการศึกษา ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 21 - 40 รูป (ร้อยละ 45.60) รองลงมาคือมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 20 รูป (ร้อยละ 22.50) ถัดมาคือมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 60 รูปขึ้นไป (ร้อยละ 17.10) และที่น้อยที่สุดคือมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 41 - 60 รูป (ร้อยละ 14.80)

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. น้อยกว่า 10 ปี	188	31.30
2. ระหว่าง 11 - 30 ปี	307	51.10
3. ระหว่าง 31 - 50 ปี	78	13.00
4. มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	28	4.70
รวม	601	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 601 แห่ง เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ส่วนใหญ่ดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วระหว่าง 11 – 30ปี (ร้อยละ 51.10) รองลงมาคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 31.30) ถัดมาคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วระหว่าง 31 - 50 ปี(ร้อยละ 13.00) และที่น้อยที่สุดคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 4.70)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินการของสำนักศาสนศึกษา
1. ด้านหลักสูตร	3.74	0.65	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.68	0.65	มาก
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.58	0.68	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผล	3.60	0.68	มาก
5. ด้านการจัดองค์กร	3.64	0.69	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	3.69	0.69	มาก
7. ด้านงบประมาณ	3.51	0.69	มาก
8. ด้านอาคารสถานที่	3.60	0.70	มาก
รวม	3.63	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ($\bar{X}=3.74$) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}=3.69$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.68$) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X}=3.64$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}=3.60$) ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X}=3.60$) ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.58$) และด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.51$)

2.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผนกบาลีของ
สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อจำนวน 8 ด้าน ดัง
ตารางที่ 4.9-4.16

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสน
ศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านหลักสูตร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะ สงฆ์ภาค 8 ด้านหลักสูตร	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษาใช้หลักสูตรตามที่คณะสงฆ์กำหนด ในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.76	มาก
2. สำนักศาสนศึกษาทราบวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	3.78	0.81	มาก
3. สำนักศาสนศึกษาทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหา สาระของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็น อย่างดี	3.72	0.84	มาก
4. สำนักศาสนศึกษามีการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทในการจัด การศึกษาของสำนักศาสนศึกษาของตนเองเป็น อย่างดี	3.72	0.88	มาก
5. สำนักศาสนศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังสิ้นสุดการสอบในสนามหลวงเป็นประจำทุกปี	3.61	0.96	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของ
สำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
สำนักศาสนศึกษาใช้หลักสูตรตามที่คณะสงฆ์กำหนดในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 3.89)
สำนักศาสนศึกษาทราบวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.78)
สำนักศาสนศึกษาทราบถึงโครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี

($\bar{x}=3.72$) สำนักศาสนศึกษา มีการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้เหมาะกับสภาพและบริบทในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาของตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.72$) และสำนักศาสนศึกษา มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรหลังสิ้นสุดการสอนในสนามหลวงเป็นประจำทุกปี ($\bar{x}=3.61$)

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะ สงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดการเรียนการสอน	\bar{x}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษา มีการจัดครูเพื่อทำการสอนตาม คุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลได้อย่าง เหมาะสม	3.66	0.88	มาก
2. สำนักศาสนศึกษา มีการจัดเวลาในการเรียนการสอนไว้ อย่างเหมาะสม	3.65	0.90	มาก
3. ครูมีการกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้มี ความเหมาะสมกับเวลาเรียนที่กำหนดไว้	3.69	0.85	มาก
4. สำนักศาสนศึกษา มีการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้ผู้เรียน เตรียมตัวก่อนเรียนไว้ อย่างเหมาะสม	3.69	0.81	มาก
5. สำนักศาสนศึกษา มีการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้ผู้เรียน ทบทวนเนื้อหาหลังเรียนไว้ อย่างเหมาะสม	3.64	0.84	มาก
6. สำนักศาสนศึกษา มีการจัดบรรยากาศของห้องเรียน เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	3.71	0.85	มาก
รวม	3.68	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ สำนักศาสนศึกษา มีการจัดบรรยากาศของห้องเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.71$) สำนักศาสนศึกษา มีการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้ผู้เรียนเตรียมตัวก่อนเรียนไว้ อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.69$) ครูมีการกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้มีความเหมาะสมกับเวลาเรียนที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=3.69$) สำนักศาสนศึกษา มีการจัดครูเพื่อทำการสอนตามคุณวุฒิและ

ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.66$) สำนักศาสนศึกษามีการจัดเวลาในการเรียนการสอนไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.65$)และสำนักศาสนศึกษามีการกำหนดช่วงเวลาเพื่อให้ผู้เรียนทบทวนเนื้อหาหลังเรียนไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.64$)

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 ด้านสื่อการเรียนการสอน	\bar{x}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษาที่มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อ ความต้องการ	3.68	0.90	มาก
2. สำนักศาสนศึกษาที่มีการนำสื่อการสอนที่หลากหลาย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.88	มาก
3. สำนักศาสนศึกษาที่มีการผลิตสื่อการสอนขึ้นเองเพื่อใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.86	มาก
4. สำนักศาสนศึกษาที่มีการจัดหา/จัดซื้อ สื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.47	0.89	มาก
5. สำนักศาสนศึกษาที่มีการนำสื่อการเรียนที่ทำให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	3.54	0.92	มาก
รวม	3.58	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่สำนักศาสนศึกษาที่มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{x}=3.68$)สำนักศาสนศึกษาที่มีการผลิตสื่อการสอนขึ้นเองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.60$) สำนักศาสนศึกษาที่มีการนำสื่อการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.60$)สำนักศาสนศึกษาที่มีการนำสื่อการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.54$)

และสำนักศาสนศึกษา มีการจัดหา/จัดซื้อ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.47$)

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการวัดและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษา มีการวางแผนการวัดและ ประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.66	0.85	มาก
2. สำนักศาสนศึกษา มีการวัดผลการศึกษาระหว่างเรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.86	มาก
3. สำนักศาสนศึกษา มีการประเมินผลของวิธีการวัดผล การศึกษาระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.83	มาก
4. สำนักศาสนศึกษา มีวิธีการพัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอ	3.59	0.86	มาก
5. สำนักศาสนศึกษา มีการวัดและประเมินผลภายใน สถานศึกษา ก่อนส่งนักเรียนเข้าสอบในสนามหลวง เป็นประจำ	3.55	0.88	มาก
รวม	3.60	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ สำนักศาสนศึกษา มีการวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X}=3.66$) สำนักศาสนศึกษา มีการวัดผลการศึกษาระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.61$) สำนักศาสนศึกษา มีวิธีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.59$) สำนักศาสนศึกษา มีการประเมินผลของวิธีการวัดผลการศึกษาระหว่างเรียน

อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.57$) และสำนักศาสนศึกษามีการวัดและประเมินผลภายในสถานศึกษาก่อนส่งนักเรียนเข้าสอบในสนามหลวงเป็นประจำ ($\bar{x}=3.55$)

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดองค์กร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับการดำเนินการของสำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของสำนักศาสนศึกษาอย่างชัดเจน	3.68	0.84	มาก
2. สำนักศาสนศึกษา มีการวิเคราะห์ภาระงาน และมีแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	3.61	0.87	มาก
3. สำนักศาสนศึกษา มีการจัดโครงสร้างและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ในการบริหารสำนักศาสนศึกษาอย่างชัดเจน	3.62	0.86	มาก
4. สำนักศาสนศึกษา มีการมอบหมายงาน/ภาระหน้าที่ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	3.66	0.90	มาก
5. สำนักศาสนศึกษา มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ	3.62	0.85	มาก
รวม	3.64	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สำนักศาสนศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของสำนักศาสนศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.68$) สำนักศาสนศึกษา มีการมอบหมายงาน/ภาระหน้าที่ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ($\bar{x}=3.66$) สำนักศาสนศึกษา มีการกำกับ

ติดตาม ประเมินผล และมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.62$)
 สำนักศาสนศึกษามีการจัดโครงสร้าง และมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ในการบริหารสำนักศาสนศึกษา
 อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.62$) และสำนักศาสนศึกษามีการวิเคราะห์ภาระงาน และมีแผนปฏิบัติการ
 ประจำปีอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินการของสำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการบริหารสำนักศาสนศึกษา	3.76	0.88	มาก
2. สำนักศาสนศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับคณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรม เช่น การจัดหาเจ้าภาพมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น	3.60	0.93	มาก
3. สำนักศาสนศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับคณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.73	0.86	มาก
4. สำนักศาสนศึกษามีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักศาสนศึกษาจัดขึ้น เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น	3.72	0.83	มาก
5. สำนักศาสนศึกษามีการเปิดโอกาส ให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักศาสนา เป็นต้น	3.65	0.87	มาก
รวม	3.69	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของ สำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่สำนักศาสนศึกษาที่มีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการบริหารสำนักศาสนศึกษา ($\bar{X}=3.76$) สำนักศาสนศึกษาที่มีการสร้างความร่วมมือกับคณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=3.73$) สำนักศาสนศึกษาที่มีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักศาสนศึกษาจัดขึ้น เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น ($\bar{X}=3.72$) สำนักศาสนศึกษาที่มีการเปิดโอกาส ให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักสูตร เป็นต้น ($\bar{X}=3.65$) และสำนักศาสนศึกษาที่มีการสร้างความร่วมมือกับคณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรม เช่น การจัดหาเจ้าภาพมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น ($\bar{X}=3.60$)



ตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านงบประมาณ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8 ด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1. สำนักศาสนศึกษามีงบประมาณในการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมอย่างเพียงพอ	3.50	0.89	มาก
2. สำนักศาสนศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างเป็นระบบ	3.58	0.88	มาก
3. สำนักศาสนศึกษามีการจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อ ใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม- บาลีโดยเฉพาะ	3.49	0.91	มาก
4. สำนักศาสนศึกษามีการจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่น เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา พระปริยัติธรรม เป็นต้น	3.46	0.92	มาก
5. สำนักศาสนศึกษามีการประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่าย งบประมาณในแต่ละปีการศึกษา	3.49	0.91	มาก
6. สำนักศาสนศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ใน การใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถ ตรวจสอบได้	3.58	0.92	มาก
รวม	3.51	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ สำนักศาสนศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.58$) สำนักศาสนศึกษามีการจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.58$) สำนักศาสนศึกษามีงบประมาณในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.50$) สำนักศาสนศึกษามีการจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระ

ปรียัติธรรมแผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ (\bar{x} =3.49) สำนักศาสนศึกษาที่มีการประเมินความคุ้มค่าการใช้
จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา (\bar{x} =3.49) และสำนักศาสนศึกษาที่มีการจัดหางบประมาณจาก
แหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา
พระปรียัติธรรม เป็นต้น (\bar{x} =3.46)

ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสน
ศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านอาคารสถานที่โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะ สงฆ์ภาค 8 ด้านอาคารสถานที่	\bar{x}	S.D.	ระดับการ ดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา
1.สำนักศาสนศึกษามีอาคารสถานที่เพียงพอเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	3.58	0.90	มาก
2.สำนักศาสนศึกษามีอาคารสถานที่ ที่มีความมั่นคง ถาวรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.59	0.92	มาก
3.สำนักศาสนศึกษา มีการจัดห้องเรียนให้มีขนาด เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน	3.60	0.90	มาก
4.สำนักศาสนศึกษา มีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความ สะอาดเหมาะสมแก่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.87	มาก
5.สำนักศาสนศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อแก่ การจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.63	0.88	มาก
6.สำนักศาสนศึกษา มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน เช่น เครื่องทำน้ำเย็น-น้ำร้อน พัดลม โต๊ะ และเก้าอี้ เป็นต้น	3.62	0.90	มาก
รวม	3.60	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของ
สำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
(\bar{x} =3.60) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อย ได้แก่สำนักศาสนศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อแก่การจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

($\bar{X}=3.63$) สำนักศาสนศึกษามีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอต่อความต้องการของ ครูและผู้เรียน เช่น เครื่องทำน้ำเย็น-น้ำร้อน พัดลม โต๊ะ และเก้าอี้ เป็นต้น ($\bar{X}=3.62$)สำนักศาสนศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความสะอาดเหมาะสมแก่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.60$) สำนักศาสนศึกษามีการจัดห้องเรียนให้มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ($\bar{X}=3.60$)สำนักศาสนศึกษามีอาคารสถานที่ ที่มีความมั่นคงถาวรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.59$) และสำนักศาสนศึกษามีอาคารสถานที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.58$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากแบบสอบถามปลายเปิดกลุ่มตัวอย่างสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8สรุปประเด็นได้ดังนี้

3.1.1 ด้านหลักสูตร ควรสอนตามหลักสูตรทางพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ควรจัดการหลักสูตรการสอนให้ชัดเจน ให้ทุกสำนักศึกษาเป็นแนวทางเดียวกัน และควรมีการพัฒนาหลักสูตรและจัดหลักสูตรให้เป็นระบบ และวัดที่ยังไม่มีการศึกษาควรมีการจัดการศึกษาศึกษาทุกวัด และให้ใช้หลักสูตรเดียวกันในการจัดการศึกษา

3.1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนควรมีการสอนให้กระชับเน้นทักษะการท่องจำ ครูและผู้เรียนต้องมีวินัยเห็นคุณค่าของการสอนและการเรียน จัดกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน ควรมีการสอนไปตามขั้นตอน ให้มีแบบแผนการเรียนการสอนให้เป็นกิจจะลักษณะที่ถูกต้อง ควรมีความเป็นระบบระเบียบ มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สอนให้เข้าใจ และการเรียนการสอนควรอยู่ในกรอบ ตามระบบระเบียบ ให้มีการจัดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับเวลา

3.1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอนควรจัดให้นักเรียนทุกคนมีหนังสือธรรมบท บาลี-แปล พัฒนาสื่อที่เน้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการจัดสื่อการสอนให้สำนักเรียนได้ทุกสำนักเรียนให้ทั่วถึงจัดสื่อการสอนให้เพียงพอและควรมีสื่อการสอนที่หลากหลาย หากสื่อการสอนให้มีความหลากหลายมากขึ้น ควรมีเครื่องมือในการใช้สื่อสารการสอนที่สะดวกและทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.1.4 ด้านการวัดและประเมินผลควรมีการทดสอบความรู้ความสามารถทุก ๆ หลังการจัดการเรียนการสอนอาทิตย์เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนสำนักศาสนศึกษาควรมีการวางหลักเกณฑ์วัดและประเมินผลที่ชัดเจนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวงควรพัฒนาการวัดผลช่วง

ระยะในการเรียน ควรพัฒนาระบบการประเมินให้ได้ตามความจริงที่สุด วัดประเมินผลอย่างบริสุทธิ์ และมีประสิทธิภาพสูง

3.15 ด้านการจัดองค์กรสำนักศาสนศึกษาควรมีคณะทำงานด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ องค์กรต้องมีความเข้มแข็ง ยืนหยัดตั้งมั่นมีครูสอนจำนวนที่พอเหมาะกับนักเรียน ทำความเข้าใจกับครูผู้สอน ให้มีการพัฒนาด้านองค์กรให้ดีขึ้น เข้าใจบริหารจัดการ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการขององค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

3.1.6 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนการจัดการศึกษาควรมีส่วนร่วมเริ่มจากผู้นำหมู่บ้านและชาวบ้าน ทำให้เกิดศรัทธาแก่สาธุชนที่ได้มาพบเห็นการศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วัน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกับทางสำนักเรียน ควรจะทำความรู้จักกับชุมชนใกล้เคียง ควรประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้นต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น

3.1.7 ด้านงบประมาณควรระดมทุนเพื่อการศึกษาจากทุกภาคส่วนจัดหาทุนการศึกษา หรือค่าเล่าเรียนให้แก่ผู้เรียนตามสมควรเพื่อให้เกิดกำลังใจแก่ผู้เรียน แม้งบประมาณบาลีควรมีงบประมาณให้แก่แต่ละสำนักเรียนอย่างเพียงพอทางสำนักศาสนศึกษาควรร่วมกันหาปัจจัยเพื่อการศึกษา เช่น การจัดตั้งผ้าป่าเพื่อการศึกษา เป็นต้น และรัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการศึกษาให้มากขึ้น

3.18 ด้านอาคารสถานที่ ควรมีการจัดการวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนอย่างเพียงพอต่อความต้องการและมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศของห้องเรียนอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากแบบสอบถามปลายเปิดกลุ่มตัวอย่างสำนักศาสนศึกษาที่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สรุปประเด็นได้ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรมีหลักในการเป็นผู้นำที่มีความรู้ในภาษาบาลีจริง ๆ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งผู้สอนและผู้เรียน ต้องอำนวยความสะดวกด้านปัจจัย 4 ให้เหมาะสม ให้การสนับสนุนปัจจัยตามกำลัง เพราะผู้บริหารบางสำนักศาสนศึกษาขาดการเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ ควรพัฒนาศักยภาพด้านนี้ หน้าที่ทำงานให้เต็มที่ ไม่บกพร่อง ผู้นำต้องดี ผู้ตามถึงจะดีตาม

3.2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ควรรับบริจาคจากชาวบ้านตามกำลังศรัทธา ควรจัดหาทุนเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้ผู้สอน จัดให้มีงานสนับสนุนตามความเหมาะสม เพราะการสนับสนุนภายนอกมีน้อยมาก ควรร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการจัดการการศึกษาควรให้เป็นไปตามหลักสูตรของสนามหลวงตามยุคสมัยใหม่ ผู้เรียนมีจำนวนน้อย ควรจัดให้มีครูสอนตามวิชานั้น ๆ ให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดรายได้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

3.2.4 ปัจจัยด้านศักยภาพด้านครูผู้สอนครูผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจในภาษาบาลีอย่างแท้จริง ควรมีกระบวนการคัดเลือกครูผู้สอนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความตั้งใจสั่งสอนลูกศิษย์และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังในการสอน

3.2.5 ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ต้องทำให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการเรียนนันทธรรมยาปีเพราะถ้าเล็งเห็นประโยชน์ก็อยากเรียนทุกคน ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการศึกษาพระปริยัติธรรม ด้วยการทำความเข้าใจกับผู้เรียน และควรมีให้รางวัลแก่ผู้สอบได้พร้อมทั้งครูต้องมีการกระตุ้นผู้เรียนอยู่เสมอ

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเรียนทุกวันนี้ไม่ท่องจำเหมือนแต่ก่อนอยากให้เห็นความสำคัญของการศึกษาธรรม-บาลี ผู้ที่สอบควรให้รางวัลเช่น ถวายปัจจัย (ทุนการศึกษา) เพื่อเป็นกำลังในการเรียน ถวายตั้งแต่ประโยค 1-2 ขึ้นไปพร้อมทั้งอยากให้มีมหาเถรสมาคมหรือสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ และภาครัฐ สนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อย่างเต็มที่ ทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและรายด้าน

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและรายด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.17 – 4.36

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ของตัวแปรแฝง โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม					
แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนัก ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.80	0.77	-1.19	1.23	มาก
2. ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก	3.77	0.76	-1.09	0.80	มาก
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	3.84	0.73	-1.02	0.54	มาก
4. ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน	3.84	0.79	-1.13	0.81	มาก
5. ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน	3.87	0.74	-0.97	0.15	มาก
6. ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม					
แผนกธรรมและแผนกบาลี	3.89	0.77	-1.02	0.38	มาก
รวม	3.83	0.54	-0.91	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ($\bar{X}=3.89$) ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ($\bar{X}=3.87$) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.84$) ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ($\bar{X}=3.84$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}=3.80$) และปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ($\bar{X}=3.77$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรแฝงทั้งหมด จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าความเบ้ระหว่าง -0.97 ถึง -1.19 และมีค่าความโด่ง ระหว่าง 0.15 ถึง 1.23 แต่เมื่อพิจารณา

โดยรวมพบว่ามีค่าความเบี่ยงอยู่ที่ -0.91 และค่าความโด่งอยู่ที่ 0.81 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน คือไม่เกิน ± 1 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้

ตารางที่ 4.18

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เป็นตัวแปรสังเกตที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	SKEW	KUR	ระดับ
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ	3.79	0.84	-1.09	0.99	มาก
2. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ	3.79	0.81	-1.11	1.21	มาก
3. ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ	3.81	0.79	-0.99	0.83	มาก
4. การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์	3.77	0.81	-1.13	1.06	มาก
5. การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ	3.74	0.84	-1.05	0.63	มาก
6. การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน	3.81	0.79	-1.02	0.97	มาก
7. การบริหารจัดการด้านวิชาการ	3.85	0.76	-0.97	0.53	มาก
8. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ	3.81	0.80	-0.97	0.52	มาก
9. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.85	0.76	-1.08	1.08	มาก
10. ศักยภาพด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้	3.84	0.80	-1.04	0.68	มาก
11. ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้	3.84	0.87	-1.02	0.51	มาก
12. ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน	3.83	0.82	-1.14	1.08	มาก
13. เจตคติต่อการเรียน	3.87	0.76	-0.92	0.26	มาก
14. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.84	0.81	-0.96	0.22	มาก
15. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.90	0.78	-0.94	0.39	มาก
16. ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสน ศึกษา	3.96	0.84	-1.10	0.35	มาก
17. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน	3.84	0.75	-1.00	0.66	มาก
18. ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา	3.87	0.82	-1.00	0.66	มาก
รวม	3.83	0.54	-0.91	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสังเกตที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 18 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา ($\bar{x} = 3.96$) พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x} = 3.90$) เจตคติต่อการเรียน ($\bar{x} = 3.87$) ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา ($\bar{x} = 3.87$) การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.85$) การบริหารจัดการด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.85$) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน ($\bar{x} = 3.84$) ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.84$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.84$) ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.84$) ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน ($\bar{x} = 3.83$) ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ ($\bar{x} = 3.81$) การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ($\bar{x} = 3.81$) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 3.81$) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ($\bar{x} = 3.79$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ($\bar{x} = 3.79$) การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ ($\bar{x} = 3.77$) และการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมด จำนวน 18 ตัวแปร มีค่าความเบ้ระหว่าง -0.92 ถึง -1.14 และมีค่าความโด่ง ระหว่าง 0.22 ถึง 1.21 แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามีค่าความเบ้อยู่ที่ -0.91 และค่าความโด่งอยู่ที่ 0.81 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน คือไม่เกิน ± 1 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายแบบโค้งปกติสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อได้

ตารางที่ 4.19

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้เฝ้า โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้เฝ้ามีภูมิหลังทางสังคมดี เช่น มีการศึกษาสูง สถานภาพทางสังคมสูง มีโอกาสพัฒนาสถานภาพ ทางสังคมที่สูงขึ้น	3.79	1.09	มาก
2. ผู้เฝ้ามีสติปัญญา และความสามารถดี เช่น มีความรู้ มี ดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี	3.80	1.01	มาก
3. ผู้เฝ้ามีบุคลิกภาพดี เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มี ความซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความ กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ความสามารถในการปรับตัว และเป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว	3.78	1.05	มาก
4. ผู้เฝ้ามีความมุ่งมั่นกับงาน เช่น มีความขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่ง งานสูง และคิดริเริ่มงานใหม่ๆ	3.77	1.06	มาก
5. ผู้เฝ้าได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น มีคนศรัทธามาก เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบเข้าสังคม และเป็นนัก เจรจา	3.81	0.99	มาก
รวม	3.79	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้เฝ้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้เฝ้าได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น มีคนศรัทธามาก เป็นที่

น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบเข้าสังคม และเป็นนักเจรจา ($\bar{X}=3.81$) ผู้นำมีสติปัญญา และความสามารถดี เช่น มีความรู้ มีดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี ($\bar{X}=3.80$) ผู้นำมีภูมิหลังทางสังคมดี เช่น มีการศึกษาสูง สถานภาพทางสังคมสูง มีโอกาสพัฒนาสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.79$) ผู้นำมีบุคลิกภาพดี เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว และเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว ($\bar{X}=3.78$) และผู้นำมีความมุ่งมั่นกับงาน เช่น มีความขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูงและคิดริเริ่มงานใหม่ๆ ($\bar{X}=3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญ และเข้าใจความต้องการของบุคลากร	3.75	1.03	มาก
2. ผู้นำบริหารแบบพอปกครองลูก มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ และดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี แต่จะเว้นระยะห่างความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามไว้ระดับหนึ่ง	3.80	1.00	มาก
3. ผู้นำมีการปรึกษาหารือกับบุคลากรก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือทำการตัดสินใจ	3.82	1.03	มาก
4. ผู้นำบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างอิสระ	3.87	1.00	มาก
5. ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม และปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน	3.73	1.03	มาก
รวม	3.79	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้นำบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างอิสระ ($\bar{x} = 3.87$) ผู้นำมีการปรึกษาหารือกับบุคลากรก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือทำการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.82$) ผู้นำบริหารแบบพอปกครองลูก มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ และดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี แต่จะเว้นระยะห่างความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามไว้ระดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.80$) ผู้นำมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญ และเข้าใจความต้องการของบุคลากร ($\bar{x} = 3.75$) และผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม และปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.73$)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.84	1.00	มาก
2. ผู้นำมีการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นระบบ	3.82	0.99	มาก
3. ผู้นำให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ	3.85	0.99	มาก
4. ผู้นำมีการนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.99	มาก
5. ผู้นำมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น	3.76	0.98	มาก
รวม	3.81	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้นำให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.85$) ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.84$) ผู้นำมีการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.82$) ผู้นำมีการนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.79$) และผู้นำมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นต้น ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจาก คณะสงฆ์	3.76	1.02	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนจาก คณะสงฆ์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	3.79	1.04	มาก
3. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในการจัดการศึกษาจากคณะสงฆ์	3.77	1.00	มาก
4. การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์ เช่น การแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการในระดับสูงที่ขึ้น เป็นต้น	3.76	0.99	มาก
5. การได้รับการยกย่องเชิดชูจากคณะสงฆ์ เช่น การได้รับ พระราชทานสมณศักดิ์ หรือได้การเสนอชื่อเพื่อเข้ารับ รางวัลเสมาธรรมจักร เป็นต้น	3.77	1.05	มาก
รวม	3.77	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน จากคณะสงฆ์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.79$) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการจัดการศึกษาจากคณะสงฆ์ ($\bar{X}=3.77$) การได้รับการยกย่องเชิดชูจากคณะสงฆ์ เช่น การได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ หรือได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับรางวัลเสมาธรรมจักร เป็นต้น ($\bar{X}=3.77$) การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์ เช่น การแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการในระดับสูงที่ขึ้น เป็นต้น ($\bar{X}=3.76$) และการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากคณะสงฆ์ ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจาก สำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	3.75	1.05	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ที่ จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	3.75	1.05	มาก
3. การเปิดโอกาสให้มีการบรรจุแต่งตั้งครูสอนพระปริยัติธรรมให้ เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	3.76	1.07	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครู สอนพระปริยัติธรรม	3.70	1.10	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร ทั้งด้านผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน จากหน่วยงานภาครัฐ	3.76	1.01	มาก
6. การได้รับการรับรองและเทียบคุณวุฒิแก่ผู้สำเร็จ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนก บาลีให้มีศักดิ์และสิทธิ์แห่งการศึกษาเท่าเทียมกับ การศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษารูปแบบอื่นจาก ภาครัฐ	3.73	1.01	มาก
รวม	3.74	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งด้านผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน จากหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X}=3.76$) การเปิดโอกาสให้มีการบรรจุแต่งตั้งครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.76$) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.75$) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.75$) การได้รับการรับรองและเทียบคุณวุฒิแก่ผู้สำเร็จการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้มีศักดิ์และสิทธิ์แห่งการศึกษาเท่าเทียมกับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษารูปแบบอื่นจากภาครัฐ ($\bar{X}=3.73$) และการได้รับการสนับสนุนนิเทศ (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอนพระปริยัติธรรม ($\bar{X}=3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับการอุปถัมภ์ด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป	3.78	1.06	มาก
2. การได้รับการอุปถัมภ์ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจาก พุทธศาสนิกชนทั่วไป	3.77	1.01	มาก
3. การได้รับการสนับสนุนบุคลากรในชุมชน ที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านนักธรรม-บาลี เพื่อช่วยใน การสอนแก่ผู้เรียน	3.82	1.03	มาก
4. ผู้เรียนได้รับการยกย่องเชิดชูจากพุทธศาสนิกหลังจาก สอบได้นักธรรมหรือบาลี เช่น การจัดงานฉลอง เปรียญธรรม เป็นต้น	3.85	1.02	มาก
5. การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของชุมชนและ พุทธศาสนิกชน	3.83	0.95	มาก
รวม	3.81	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้เรียนได้รับการยกย่องเชิดชูจากพุทธศาสนิกหลังจากสอบได้นักธรรมหรือบาลี เช่น การจัดงานฉลองเปรียญธรรม เป็นต้น ($\bar{X}=3.85$) การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ของชุมชนและพุทธศาสนิกชน ($\bar{X}=3.83$) การได้รับการสนับสนุนบุคลากรในชุมชน ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนักธรรม-บาลี เพื่อช่วยในการสอนแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=3.82$) การได้รับการอุปถัมภ์ด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการจัด

การศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป ($\bar{x}=3.78$) และการได้รับการอุปถัมภ์ด้านวัสดุอุปกรณ์
สื่อการเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป ($\bar{x}=3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาและ ให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของแต่ละแห่ง	3.90	0.92	มาก
2. การมีระบบพัฒนาคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนของครูอย่างต่อเนื่อง	3.80	1.01	มาก
3. การนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	3.85	0.92	มาก
4. การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสำนักศาสนศึกษาที่ เอื้อต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	3.80	1.01	มาก
5. การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสำนักศาสนศึกษา ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	3.88	0.97	มาก
6. การพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในสถานศึกษา ที่เหมาะสม และมีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.85	1.00	มาก
รวม	3.85	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ
แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาและให้มีการ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของแต่ละแห่ง
($\bar{x}=3.90$) การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการ

จัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.88$) การพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม และมีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.85$) การนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.85$) การมีระบบพัฒนาคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.80$) และการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณโดยรวม และจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	3.79	1.01	มาก
2. การจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี โดยเฉพาะ	3.78	0.99	มาก
3. การจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น	3.82	0.98	มาก
4. การประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา	3.82	0.95	มาก
5. การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	3.79	1.03	มาก
6. การบริหารงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส	3.86	1.04	มาก
รวม	3.81	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การบริหารงบประมาณอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส ($\bar{X}=3.86$) การประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษาที่ ($\bar{X}=3.82$)การจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น ($\bar{X}=3.82$) การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.79$) การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.79$) และการจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผน อัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน	3.79	0.97	มาก
2. การดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา	3.81	0.97	มาก
3. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.81	1.00	มาก
4. การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น	3.85	1.06	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนา ทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.90	0.96	มาก
6. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่ม เงินเดือน เป็นต้น	3.92	0.97	มาก
รวม	3.85	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เป็นต้น ($\bar{X}=3.92$) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.90$) การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}=3.85$) การดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา ($\bar{X}=3.81$) การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.81$) และการวางแผน อัตรากำลัง กำหนดอายุการ ใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.79$)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก			
ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างและ เนื้อหาของหลักสูตรจนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี	3.85	0.97	มาก
2. ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการ สอนอย่างเป็นระบบ	3.80	1.01	มาก
3. ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการ สอนตรงกับความต้องการของผู้เรียน	3.84	0.97	มาก
4. ครูมีความสามารถในการนำเทคนิคและวิธีการสอนที่ หลากหลายมาใช้ในการสอน นอกเหนือจากการ บรรยาย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.90	1.02	มาก
5. ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและมีการ พัฒนาปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.84	1.01	มาก
6. ครูมีความสามารถในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการ สอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.81	1.02	มาก
รวม	3.84	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ครูมีความสามารถในการนำเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการสอน นอกเหนือจากการบรรยาย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=3.90$) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรจนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.85$) ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตรงกับความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=3.84$) ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและมีการพัฒนาปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.84$) ครูมีความสามารถในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.81$) และครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถในการนำสื่อการสอนที่หลากหลาย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.87	1.05	มาก
2. ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อการสอนขึ้นเองเพื่อ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.79	1.03	มาก
3. ครูสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อกระตุ้น ความสนใจแก่ผู้เรียน	3.88	1.06	มาก
4. ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.84	1.01	มาก
รวม	3.84	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ครูสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน ($\bar{x}=3.88$) ครูมีความสามารถในการนำสื่อการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.87$) ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x}=3.84$) และครูมีความสามารถในการผลิตสื่อการสอนขึ้นเองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพการวัดประเมินผลในชั้นเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถในการวางแผนการวัดและ ประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3.82	1.05	มาก
2. ครูมีความสามารถในการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายใน ระหว่างเรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวอยู่ ตลอดเวลา	3.75	1.03	มาก
3. ครูมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.80	1.02	มาก
4. ครูมีความสามารถในการประเมินผลเพื่อวัดระดับ ความพร้อมของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบใน สนามหลวง	3.86	1.03	มาก
5. ครูมีการประเมินวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.94	มาก
รวม	3.83	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศักยภาพ ด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.83) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ครูมีการประเมินวิธีการวัดและประเมินผล การศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =3.91) ครูมีความสามารถในการประเมินผลเพื่อวัดระดับความ พร้อมของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง (\bar{X} =3.86) ครูมีความสามารถในการวางแผนการวัด และประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (\bar{X} =3.82) ครูมีการพัฒนาระบบการวัดและ ประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (\bar{X} =3.80) และครูมีความสามารถในการวัดผลด้วยวิธีที่ หลากหลายในระหว่างเรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา (\bar{X} =3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านเจตคติต่อการเรียน โดยรวมและจำแนกเป็น รายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขต ปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการเรียนในอนาคต	3.93	0.94	มาก
2. ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการทำงานในอนาคต	3.83	0.97	มาก
3. ความศรัทธาที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและบาลีของผู้เรียน	3.84	0.99	มาก
4. ความเชื่อของผู้เรียนว่าการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นเครื่องจรรโลง พระพุทธศาสนา	3.91	0.99	มาก
5. ความรู้สึกว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อพระ ศาสนา และต่อสังคม	3.88	1.03	มาก
6. การเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน	3.80	1.02	มาก
รวม	3.87	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านเจตคติต่อการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการเรียนในอนาคต ($\bar{X}=3.93$) ความเชื่อของผู้เรียนว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นเครื่องจรรโลงพระพุทธศาสนา ($\bar{X}=3.91$) ความรู้สึกว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อพระศาสนา และต่อสังคม ($\bar{X}=3.88$) ความศรัทธาที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน ($\bar{X}=3.84$) ความ

เชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการทำงานในอนาคต (\bar{x} =3.83) และการเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน (\bar{x} =3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจมุ่งมั่นในการศึกษาเล่าเรียนของผู้เรียน	3.87	1.01	มาก
2. ความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน	3.87	1.01	มาก
3. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน	3.86	1.01	มาก
4. ความทะเยอทะยานให้เกิดความสำเร็จในการเรียนจนเป็นที่ยอมรับและมีความก้าวหน้าด้านการศึกษา	3.82	1.04	มาก
5. ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเรียนของผู้เรียน	3.79	1.02	มาก
รวม	3.84	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.84) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจมุ่งมั่นในการศึกษาเล่าเรียนของผู้เรียน (\bar{x} =3.87) ความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน (\bar{x} =3.87) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน (\bar{x} =3.86) ความทะเยอทะยานให้เกิดความสำเร็จในการเรียนจนเป็นที่ยอมรับและ

มีความก้าวหน้าด้านการศึกษา ($\bar{x}=3.82$) และความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x}=3.79$)ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความตั้งใจเรียนในขณะที่ครูทำการสอน และสอบถาม ในประเด็นที่ไม่เข้าใจจากครูผู้สอนจนแจ่มแจ้งใน ขณะที่เรียน	3.84	1.03	มาก
2. การศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อน เข้าเรียน	3.88	1.00	มาก
3. การแบ่งเวลาเพื่อทบทวนเรื่องที่ครูสอน	3.91	1.04	มาก
4. วินัยในการอ่านหนังสือ	3.87	1.04	มาก
5. ความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ ต่อการเรียน โดยไม่ต้องมีการบังคับขู่เข็ญ	3.91	1.02	มาก
6. การวางแผนในการอ่านหนังสือและตั้งเป้าหมายถึง ความสำเร็จในการเรียน	4.00	0.95	มาก
รวม	3.90	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การวางแผนในการอ่านหนังสือและตั้งเป้าหมายถึงความสำเร็จในการเรียน ($\bar{x}=4.00$) การแบ่งเวลาเพื่อทบทวนเรื่องที่ครูสอน ($\bar{x}=3.91$) ความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ต่อการเรียน โดยไม่ต้องมีการบังคับขู่เข็ญ ($\bar{x}=3.91$) การศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียน ($\bar{x}=3.88$) วินัยในการอ่านหนังสือ ($\bar{x}=3.87$) และความตั้งใจเรียน

ในขณะที่ครูทำการสอน และสอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจจากครูผู้สอนจนแจ่มแจ้งในขณะที่เรียน ($\bar{X}=3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3)	3.91	0.95	มาก
2. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6)	3.85	1.01	มาก
3. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9)	3.80	1.03	มาก
4. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นตรี	4.17	1.15	มาก
5. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นโท	4.15	1.19	มาก
6. แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นเอก	3.88	0.99	มาก
รวม	3.96	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นตรี ($\bar{X}=4.17$) แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นโท ($\bar{X}=4.15$) แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3) ($\bar{X}=3.91$) แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัดความรู้

ได้ในระดับมัธยมศึกษาชั้นเอก ($\bar{X}=3.88$) แต่ผลปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษาที่มีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6) ($\bar{X}=3.85$) และผลปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษาที่มีผู้สอบวัดความรู้ได้ในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9) ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียนโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับเปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3)	3.85	1.03	มาก
2. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6)	3.89	0.98	มาก
3. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9)	3.88	1.00	มาก
4. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นตรี	3.47	1.02	มาก
5. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นโท	3.75	0.86	มาก
6. ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นเอก	4.22	1.16	มาก
รวม	3.84	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นเอก ($\bar{X}=4.22$) ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6) ($\bar{X}=3.89$) ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9) ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3) ($\bar{X}=3.85$) ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นโท ($\bar{X}=3.75$) และผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาชั้นตรี ($\bar{X}=3.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพึงพอใจของสำนักศาสนศึกษา ครู และผู้เรียนต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี	3.92	1.02	มาก
2. ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี	3.83	1.05	มาก
3. ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา	3.89	1.01	มาก
4. ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกธรรมของสำนักศาสนศึกษา	3.92	1.04	มาก
5. ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกบาลี	3.81	1.10	มาก
6. ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกธรรม	3.83	1.02	มาก
รวม	3.87	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ความพึงพอใจของสำนักศาสนศึกษา ครู และผู้เรียนต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ($\bar{X}=3.92$) ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกธรรมของสำนักศาสนศึกษา ($\bar{X}=3.92$) ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์

โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา ($\bar{x}=3.89$) ความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกธรรม ($\bar{x}=3.83$) ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ($\bar{x}=3.83$) และความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกบาลี ($\bar{x}=3.81$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมดจำนวน 18 ตัวแปร โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient) จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.89 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ระดับต่ำ ($r < 0.30$) ถึงระดับมาก ($0.71 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL) และตัวแปรสังเกตความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) และตัวแปรสังเกตแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	PCL	MBL	ACL	SAS	GOS	BUS	ACM	BUM	HRM	PLA	PMT	PCA	ATL	AML	LBL	ASM	HAL	SOR
PCL	1																	
MBL	.86**	1																
ACL	.83**	.83**	1															
SAS	.33**	.30**	.34**	1														
GOS	.30**	.29**	.33**	.87**	1													
BUS	.34**	.35**	.36**	.77**	.81**	1												
ACM	.40**	.38**	.39**	.38**	.33**	.36**	1											
BUM	.39**	.38**	.37**	.34**	.30**	.32**	.86**	1										
HRM	.411**	.40**	.40**	.39**	.33**	.37**	.81**	.84**	1									
PLA	.42**	.38**	.41**	.55**	.52**	.54**	.40**	.34**	.35**	1								
PMT	.38**	.37**	.43**	.54**	.50**	.51**	.39**	.34**	.37**	.87**	1							
PCA	.36**	.34**	.39**	.54**	.52**	.50**	.39**	.34**	.38**	.85**	.87**	1						
ATL	.37**	.35**	.35**	.31**	.28**	.30**	.34**	.29**	.33**	.35**	.32**	.30**	1					
AML	.31**	.29**	.29**	.29**	.24**	.26**	.29**	.26**	.29**	.28**	.27**	.27**	.86**	1				
LBL	.34**	.33**	.32**	.30**	.26**	.30**	.33**	.28**	.33**	.32**	.29**	.30**	.85**	.87**	1			
ASM	.51**	.50**	.51**	.60**	.60**	.57**	.54**	.51**	.54**	.63**	.61**	.60**	.46**	.38**	.42**	1		
HAL	.52**	.52**	.52**	.56**	.56**	.57**	.52**	.49**	.53**	.65**	.62**	.61**	.44**	.35**	.38**	.86**	1	
SOR	.51**	.47**	.50**	.57**	.56**	.56**	.51**	.49**	.53**	.63**	.61**	.60**	.44**	.36**	.38**	.87**	.89**	1

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.37 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันสูง 5 อันดับแรก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL) กับตัวแปรสังเกตความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .89 รองลงมาคือ ตัวแปรศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT) กับตัวแปรศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA) ตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ (SAS) ตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา (ASM) ตัวแปรความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) และตัวแปรศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA) และตัวแปรศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .87 เหมือนกัน

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ 5 อันดับแรก พบว่า ตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) กับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .24 ถัดมา คือ ตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) ตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (LBL) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) ตัวแปรการบริหารจัดการด้านงบประมาณ (BUM) และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) กับตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน (BUS) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .26 เหมือนกัน และตัวแปรศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA) กับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .27 ตามลำดับ แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรสังเกตทุกตัวที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันในทิศทางบวกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย ต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะแสดงถึงว่าตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบแต่ละตัวสามารถอธิบายคุณลักษณะการวัด หรือความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวชี้วัดได้หรือไม่ สามารถแสดงผลในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.38 – 4.48

ตารางที่ 4.38

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) กับตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (LDF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ (PCL)	0.556	0.030	18.667**	0.310
2. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ (MBL)	0.920	0.017	53.200**	0.846
3. ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ (ACL)	0.938	0.017	54.686**	0.879

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.556 – 0.938 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ (ACL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.938 รองลงมาเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ (MBL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.920 และตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ (PCL) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.556

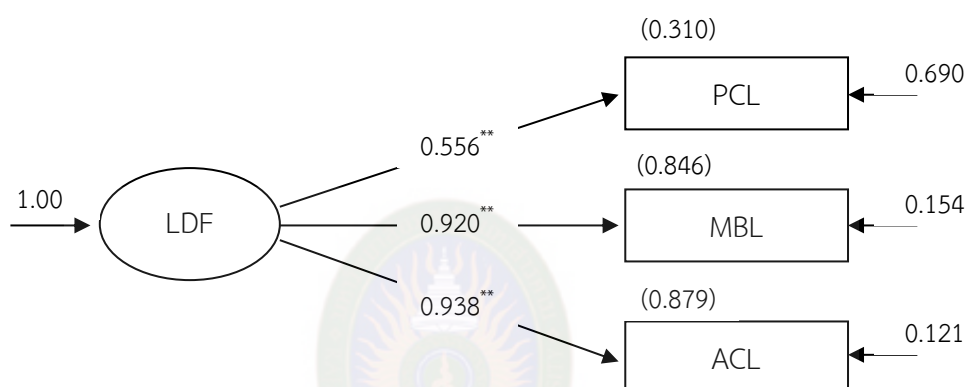
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.017 – 0.030 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ (PCL) ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.030 ขณะที่ ตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ (MBL) และตัวแปรภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ (ACL) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากันที่ 0.017

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 18.667 - 54.686 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R²) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.310 - 0.879หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.00 – 87.90

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรสังเกตได้
ดังภาพที่ 4.1 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

LDF	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
PCL	แทน	คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ
MBL	แทน	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้
ACL	แทน	ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ



ภาพที่ 4.1 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกต คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ (PCL) ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ (MBL) และตัวแปรสังเกตภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ (ACL) พบว่าค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ คือ $X^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.40

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) กับ ตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยการ ส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก(ESF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ (SAS)	0.909	0.010	91.100**	0.826
2. การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS)	0.957	0.008	117.240**	0.915
3. การส่งเสริมสนับสนุนจาก พุทธศาสนิกชน(BUS)	0.842	0.014	62.368**	0.710

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.842 – 0.957 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.957 รองลงมาเป็นตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ (SAS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.909 และตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน(BUS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.842

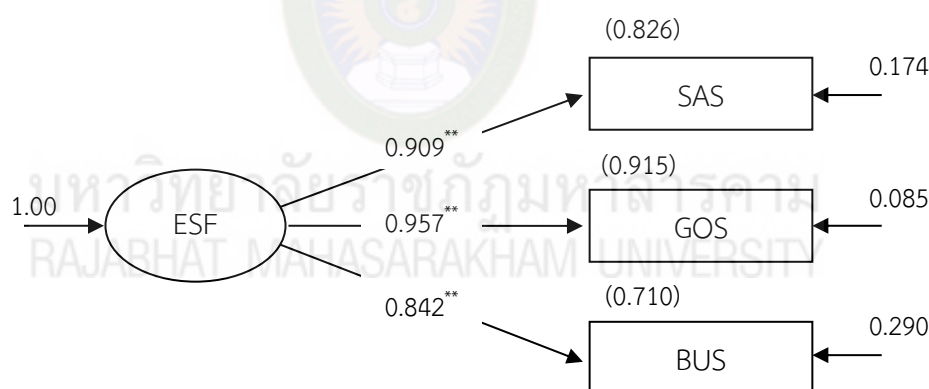
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.008 – 0.014 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน (BUS) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.014 ขณะที่ ตัวแปร

การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ (SAS) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.010 และตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) มีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดคือ 0.008

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 62.368 - 117.240 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.710 - 0.915 หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.00 - 91.50

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ ดังภาพที่ 4.2 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

ESF	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก
SAS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์
GOS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ
BUS	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน



ภาพที่ 4.2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก กับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 36 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ (SAS) ตัวแปรสังเกตการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ (GOS) และตัวแปรสังเกตการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน (BUS) พบว่า ค่าสถิติเป็นตามเกณฑ์ คือ $X^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.42

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ (MAF) กับตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารจัดการ (MAF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ (ACM)	0.916	0.009	101.106**	0.839
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ (BUM)	0.943	0.008	120.229**	0.889
3. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM)	0.886	0.011	83.085**	0.784

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ (MAF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.886 – 0.943 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรการบริหารจัดการด้านงบประมาณ (BUM)มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.943 รองลงมาเป็นตัวแปรการบริหารจัดการด้านวิชาการ (ACM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.916 และตัวแปรการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.886

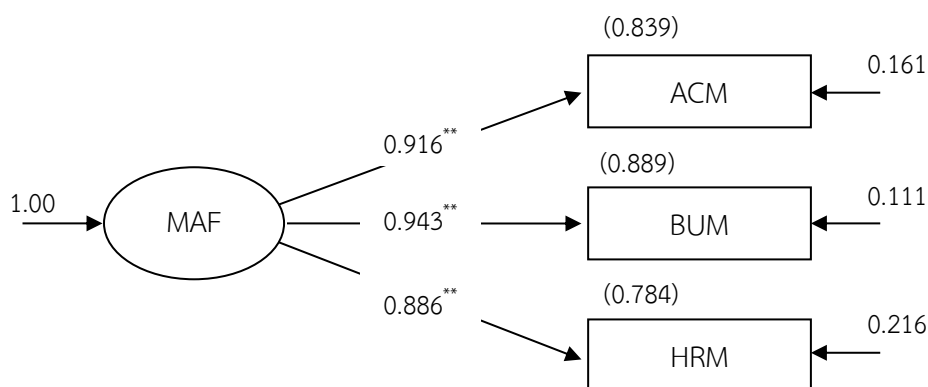
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.008 – 0.011 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ตัวแปรการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.011 ขณะที่ ตัวแปรการบริหารจัดการด้านวิชาการ (ACM) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.009 และตัวแปรการบริหารจัดการด้านงบประมาณ (BUM) มีค่าความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดคือ 0.008

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 83.085 - 120.229 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.784 - 0.889 หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.40 – 88.90

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการกับตัวแปรสังเกตได้ดังภาพที่ 4.3 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

MAF	แทน	การบริหารจัดการ
ACM	แทน	การบริหารจัดการด้านวิชาการ
BUM	แทน	การบริหารจัดการด้านงบประมาณ
HRM	แทน	การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 4.3 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการกับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง การบริหารจัดการ จัดตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 4.43 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตการบริหารจัดการด้านวิชาการ (ACM) ตัวแปรสังเกตการบริหารจัดการด้านงบประมาณ (BUM) และตัวแปรสังเกตการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM) พบว่า ค่าสถิติเป็นตามเกณฑ์ คือ $X^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.44

แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) กับตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (TPF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA)	0.922	0.008	115.834**	0.850
2. ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT)	0.942	0.007	135.288**	0.887
3. ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA)	0.925	0.008	118.150**	0.855

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.922 – 0.942 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.942 รองลงมาเป็นตัวแปรศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.925 และตัวแปรศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.922

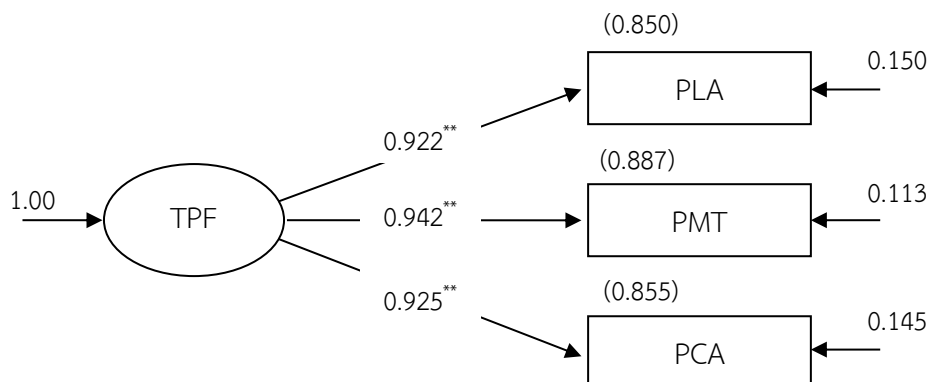
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.007 – 0.008 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ตัวแปรศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA) และตัวแปรศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากันที่ 0.008 ส่วนตัวแปรศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT) มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดคือ 0.007

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 115.834 - 135.288 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.850 - 0.887 หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.00 – 88.70

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอนกับตัวแปรสังเกตได้ดังภาพที่ 4.4 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

TPF	แทน	ศักยภาพของครูผู้สอน
PLA	แทน	ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
PMT	แทน	ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
PCA	แทน	ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน



ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอนกับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอนดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
χ^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 4.45 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA) ตัวแปรสังเกตศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (PMT) และตัวแปรสังเกตศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน (PCA) พบว่าค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ คือ $\chi^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.46

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) กับตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. เจตคติต่อการเรียน (ATL)	0.918	0.008	109.553**	0.843
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML)	0.934	0.008	123.610**	0.872
3. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (LBL)	0.926	0.008	116.181**	0.857

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.918 – 0.934 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.934 รองลงมาเป็นตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (LBL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.926 และตัวแปรเจตคติต่อการเรียน (ATL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.918

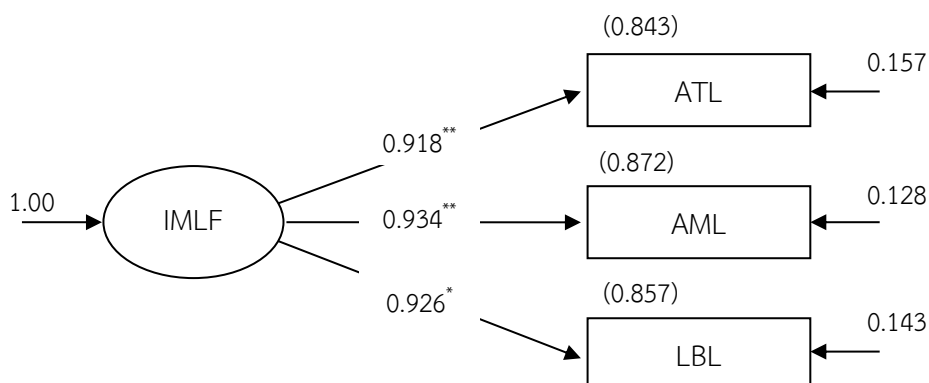
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตทั้ง 3 ตัวแปรมีค่าเท่ากันที่ 0.008

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 109.553 - 123.610 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R²) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.843 - 0.872 หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.30 – 87.20

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียนกับตัวแปรสังเกตได้ ดังภาพที่ 4.5 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

IMLF แทน	แรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน
ATL แทน	เจตคติต่อการเรียน
AML แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
LBL แทน	พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน



ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียนกับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 4.47 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตเจตคติต่อการเรียน (ATL) ตัวแปรสังเกตแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AML) และตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (LBL) พบว่า ค่าสถิติเป็นตามเกณฑ์ คือ $X^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.48

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี (SEDF) กับตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรองค์ประกอบของความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี (SEDF)	λ	SE	Z-test	R ²
1. ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา (ASM)	0.556	0.030	18.667**	0.310
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL)	0.920	0.017	53.200**	0.846
3. ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR)	0.938	0.017	54.686**	0.879

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี (SEDF) กับตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบย่อยผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าทางสถิติดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.556 – 0.938 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ตัวแปรความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.938 รองลงมาเป็นตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.920 และตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา (ASM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ 0.556

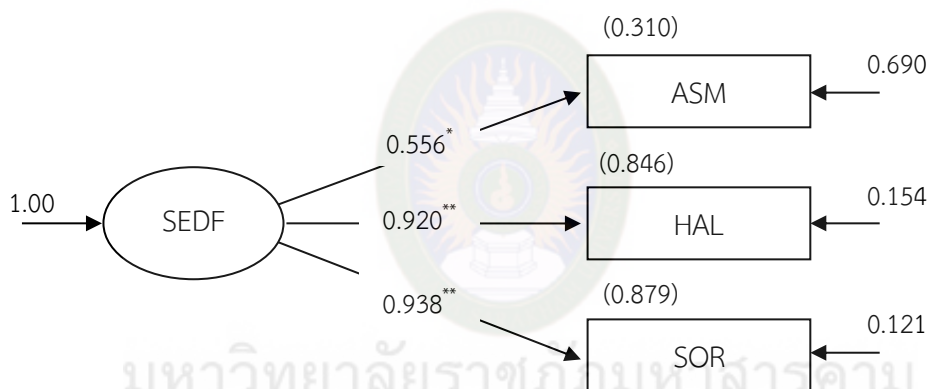
เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (SE) พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตที่เป็นองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.017 – 0.030 ซึ่งตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา (ASM) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.030 ขณะที่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL) และตัวแปรความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากันที่ 0.017

เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Z-test) พบว่า ค่าน้ำหนักย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 18.667 - 54.686 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณกำลังสองขององค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.310 - 0.879 หรือพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.00 - 87.90

สามารถแสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีกับตัวแปรสังเกตได้ ดังภาพที่ 4.6 โดยกำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

SEDF แทน	ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ASM แทน	ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา
HAL แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน
SOR แทน	ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา



ภาพที่ 4.6 องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีกับตัวแปรสังเกตได้

และสามารถพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรในการวิจัย

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2	-	เป็นไปตามเกณฑ์
CFI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.95 ขึ้นไป	1.00	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก	.00	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดี	.00	สอดคล้องดี

จากตารางที่ 4.49 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังเกตผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา (ASM) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน (HAL) และตัวแปรสังเกตความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา (SOR) พบว่า ค่าสถิติเป็นตามเกณฑ์ คือ $X^2/df < 2$, RMSEA = .00, SRMR = .00, CFI = 1.00 และ TLI = 1.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล สมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุ และมีการปรับแก้โมเดล จนกว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความสอดคล้องที่สำคัญ ซึ่งนักวิจัยนิยมใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2555, น. 33)

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งแรก (ตามกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1) มีค่าสถิติดังต่อไปนี้ $X^2 = 554.227$, $df = 125$, $X^2/df = 4.433$, RMSEA = .076, SRMR = .162, CFI = .963 และ TLI = .955 โดยพบว่าค่าสถิติที่เป็นไปตามที่กำหนด คือ $X^2/df (< 5$ กรณีโมเดลซับซ้อน) RMSEA CFI และ TLI ส่วน SRMR ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด แสดงว่าแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สามารถพิจารณาความสอดคล้องของผลการวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐาน โดยพิจารณาตามเกณฑ์

การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลของสุนทรพจน์ ดำรงพานิช (2555, น. 33) ดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
χ^2/df	< 2 หรือ < 5 (โมเดลซับซ้อน)	4.433	เป็นไปตามเกณฑ์ (กรณีโมเดลซับซ้อน)
CFI	.90 ขึ้นไป หรือ > .95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก	.963	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.90 ขึ้นไป > .95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก	.955	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก .05-.08 สอดคล้องดี .08-.10 สอดคล้องพอใช้ > .10 ไม่สอดคล้อง	.076	สอดคล้องดี
SRMR	< .05 สอดคล้องดีมาก .05 - .08 สอดคล้องดี > .08 ไม่สอดคล้อง	.162	ไม่สอดคล้อง

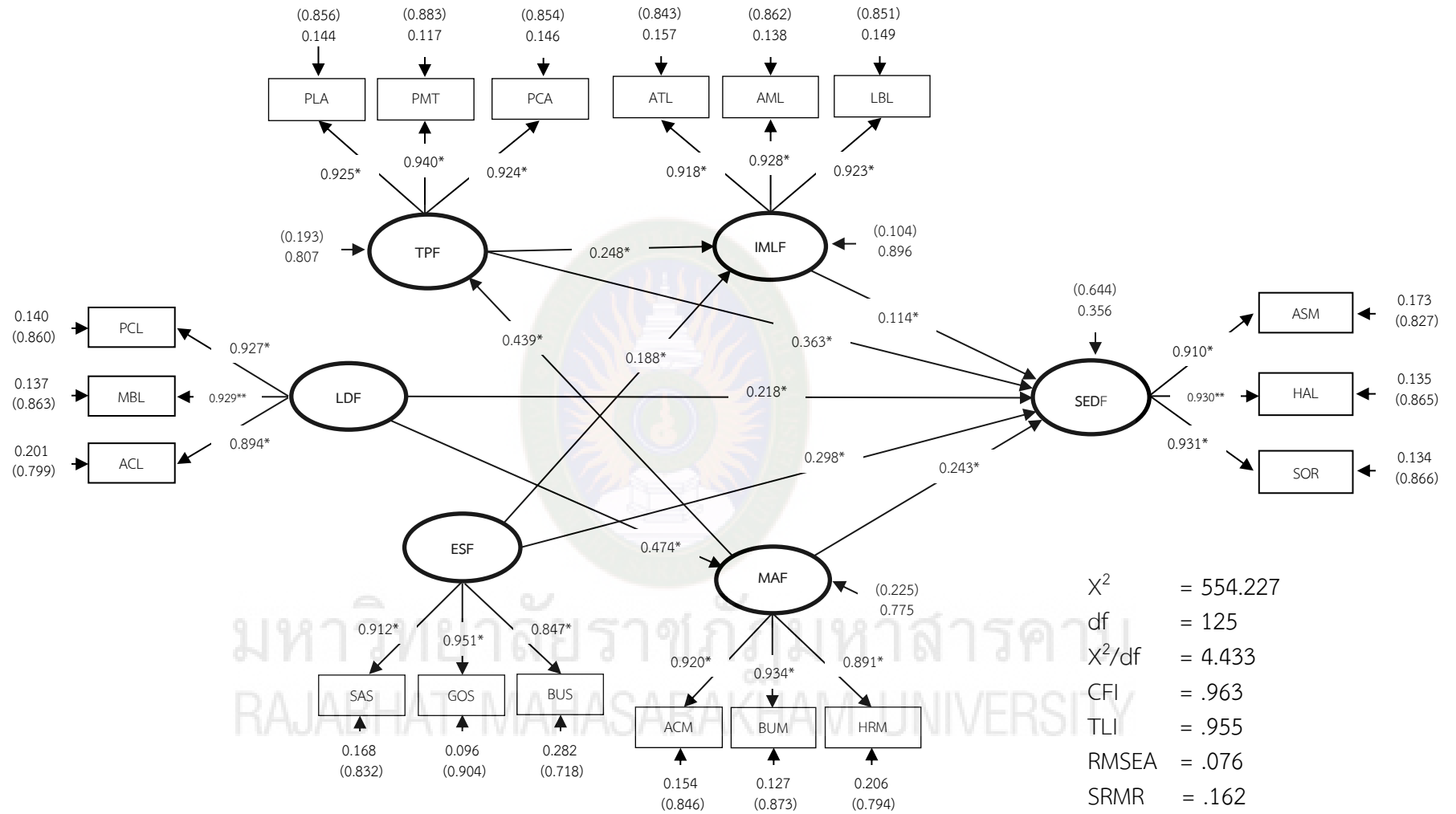
จากตารางที่ 4.50 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า ค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 4.433 ซึ่งค่าที่กำหนดต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่น้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 ในกรณีที่โมเดลซับซ้อนผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ในกรณีที่โมเดลซับซ้อนคือมีค่าน้อยกว่า 5 ขณะที่ค่าดัชนีการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (CFI) เท่ากับ .963 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.95 จะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ดีมาก คือ มีค่ามากกว่า 0.95 ส่วนค่าดัชนีทักเคอร์ - ลีวิส (TLI) เท่ากับ .955 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.95 จะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ดีมาก คือมีค่ามากกว่า

0.95 ขณะที่ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.076(เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 จะอยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีมาก หรือ ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีหรือระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องพอใช้ แต่หากมากกว่า 0.10 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่สอดคล้อง) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องดี คือมีค่าระหว่าง .05 ถึง .08 และค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.162(เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีมาก หรือ ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดี แต่ถ้ามากกว่า 0.08 อยู่ในเกณฑ์ไม่สอดคล้อง) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ไม่สอดคล้อง คือมีค่ามากกว่า 0.08 ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด แสดงว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก ผู้วิจัยนำเสนอตามภาพที่ 4.7



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.7 การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล

หลังจากที่ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลครั้งแรก พบว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยวิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดลการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าไค-สแควร์ ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เมื่อพิจารณาดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) ค่าดัชนีที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลโดยการเพิ่มเส้นอิทธิพล จำนวน 6 เส้น คือ ปรับเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) กับ ตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) ตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) และตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) และควรปรับเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) กับ ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ (MAF) และปรับเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) กับตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) และปรับเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ (MAF) กับตัวแปรแฝงการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) และทำการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต จำนวน 2 เส้น ระหว่างตัวแปรสังเกตผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียน (HAL) กับตัวแปรสังเกตความพึงพอใจในการจัดการศึกษา (SOR) และ ระหว่างตัวแปรสังเกตคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ (PCL) กับ ตัวแปรสังเกตศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (PLA) แล้วจึงวิเคราะห์ใหม่เมื่อได้ดำเนินการปรับโมเดลเรียบร้อยแล้วทำให้ได้ค่าสถิติหลังปรับโมเดลดังต่อไปนี้ $\chi^2 = 237.664$, $df = 118$, $\chi^2/df = 2.014$, $RMSEA = .041$, $SRMR = .025$, $CFI = .990$ และ $TLI = .987$ โดยพบว่าค่าสถิติทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และโมเดลสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทำได้โมเดลสุดท้าย คือ โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51

ดัชนีพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

สถิติสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าดัชนี	ผลบ่งเกณฑ์
X^2/df	< 2 หรือ < 5 (โมเดลซับซ้อน)	2.014	เป็นไปตามเกณฑ์ (กรณีโมเดลซับซ้อน)
CFI	.90 ขึ้นไป หรือ > .95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก	0.990	เกณฑ์ดีมาก
TLI	.90 ขึ้นไป > .95 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก	0.987	เกณฑ์ดีมาก
RMSEA	< .05 สอดคล้องดีมาก .05-.08 สอดคล้องดี .08-.10 สอดคล้องพอใช้ > .10 ไม่สอดคล้อง	0.041	สอดคล้องดีมาก
SRMR	< .05 สอดคล้องดีมาก .05 - .08 สอดคล้องดี > .08 ไม่สอดคล้อง	.025	สอดคล้องดีมาก

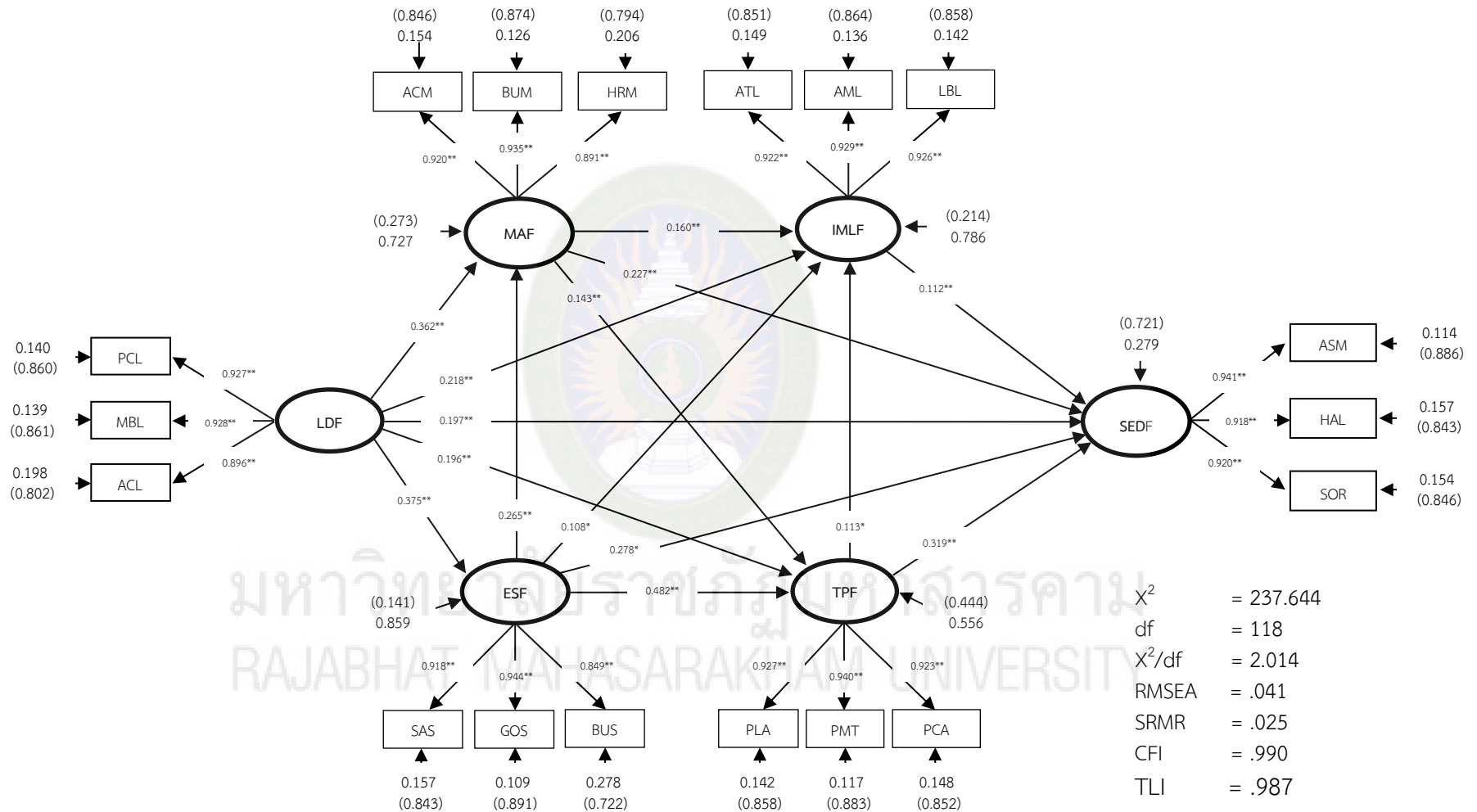
จากตารางที่ 4.51 เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า ค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df) เท่ากับ 2.014 ซึ่งค่าที่กำหนดต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่น้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 ในกรณีที่โมเดลซับซ้อนผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ในกรณีที่โมเดลซับซ้อนคือมีค่าน้อยกว่า 5 ขณะที่ค่าดัชนีการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (CFI) เท่ากับ 0.990 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.95 จะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ดีมาก คือ มีค่ามากกว่า 0.95 ส่วนค่าดัชนีทักเคอร์-ลิวอิส (TLI) เท่ากับ 0.987 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.95 จะอยู่ในเกณฑ์ดีมาก) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ดีมาก คือ มีค่ามากกว่า 0.95 ขณะที่ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.041 (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 จะอยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีมาก หรือ ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีหรือระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องพอใช้ แต่หากมากกว่า 0.10

ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่สอดคล้อง) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องดีมาก คือมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.025(เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดีมาก หรือ ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 อยู่ในเกณฑ์สอดคล้องดี แต่ถ้ามากกว่า 0.08 อยู่ในเกณฑ์ไม่สอดคล้อง) ผลการพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องดีมาก คือมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

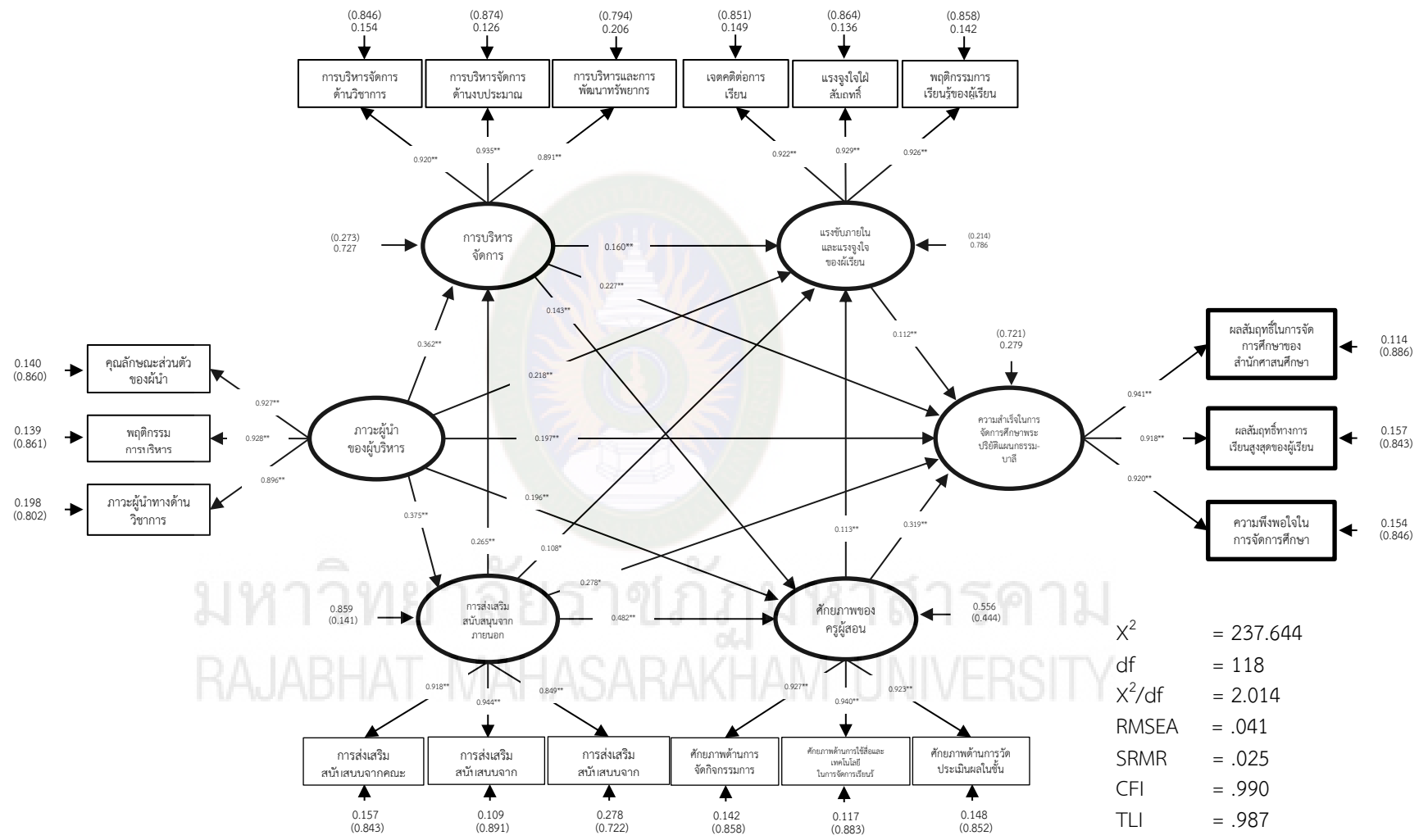
การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลผู้วิจัยนำเสนอตามภาพที่ 4.8-4.9



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.8 แสดงโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล



ภาพที่ 4.9 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากแผนภาพที่ 4.8-4.9 แสดงถึงความสัมพันธ์ทางโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ พฤติกรรมการบริหารและภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เท่ากับ 0.197 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกประกอบด้วยตัวแปรการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐและการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เท่ากับ 0.278 ปัจจัยการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรการบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ และการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เท่ากับ 0.227 ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วยศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เท่ากับ 0.332 และปัจจัยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจของผู้เรียนซึ่งประกอบด้วยเจตคติต่อการเรียนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เท่ากับ 0.112 ทั้ง 5 ปัจจัยที่กล่าวมามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมอิทธิพลรวม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โมเดลที่ปรับปรุงใหม่ได้แสดงในตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวม ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตามในโมเดลที่ปรับปรุงใหม่

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	อิทธิพลทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)	อิทธิพลโดยรวม (TE)
LDF	0.197**	0.393**	0.591**
ESF	0.278**	0.250**	0.527**
MAF	0.227**	0.065**	0.293**
TPF	0.332**	-	0.332**
IMLF	0.112**	-	0.112**

หมายเหตุ. **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\chi^2/df = 2.014$, CFI = 0.990, TLI = 0.987, RMSEA = 0.041, SRMR = 0.025

จากตารางที่ 4.52 และแผนภาพที่ 4.8 การกำหนดเส้นทางอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ทั้งอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.332

1.2 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.278

1.3 ปัจจัยการบริหารจัดการ (MAF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.227

1.4 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.197

1.5 ปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.112

2. อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยคั่นกลางต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยส่งผ่านปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.165

2.1.2 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.101

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยส่งผ่านปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.247

2.2.2 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.038

2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยส่งผ่านปัจจัยการบริหารจัดการ (MAF) ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.099

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDF) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.591

1.2 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (ESF) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.527

1.3 ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (TPF) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.332

1.4 ปัจจัยการบริหารจัดการ (MAF) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.293

1.5 ปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (IMLF) มีอิทธิพลโดยรวมต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.112

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.197 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.393

ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.278 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.250 ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.227 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.065 ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.332 และปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.112 ซึ่งปัจจัยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถนำไปพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผลจากการวิจัยระยะที่ 1 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 มี 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน และปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียนผู้วิจัยได้นำมาสร้างร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 แล้วดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จำนวน 12 รูป/คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการถอดเทปการสนทนากลุ่ม ตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ได้รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีประเด็นที่ต้องพัฒนา จำนวน 3 ด้าน 15 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

1.1.1 พัฒนาให้ผู้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เช่น วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น

1.1.2 พัฒนาผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 ส่งเสริมให้ผู้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

1.1.4 พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและ
 ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ในระดับที่สูงขึ้น

1.1.6 กระตุ้นให้ผู้หน้ามีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาพระปริยัติ
 ธรรมแผนกธรรม - บาลี

1.2 การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้หน้าพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการ
 พัฒนา มีดังนี้

1.2.1 มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1.2.2 สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม - บาลีโดยเฉพาะ

1.2.3 นำแนวทางการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการ
 เชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

1.2.4 พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคลากรทาง
 การศึกษา

1.3 การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา
 มีดังนี้

1.3.1 การบริหารการศึกษาโดยตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

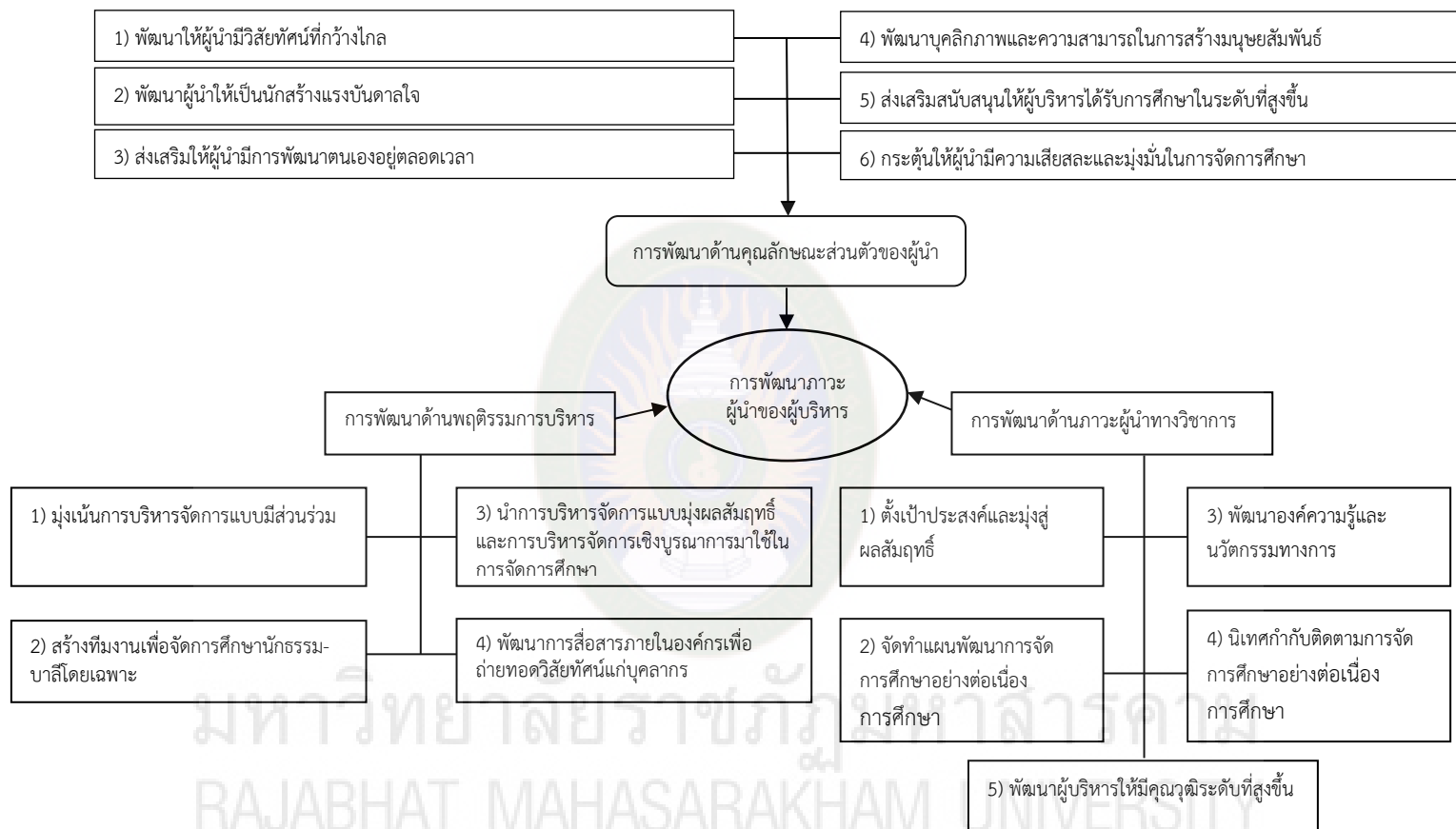
1.3.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา

1.3.4 นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3.5 พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับสูงทั้งทางโลกและทางธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถ
 แสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนัก
 ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.10 รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

2. การพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก มีประเด็นที่ต้องพัฒนา จำนวน 3 ด้าน 20แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

2.1.1 คณะสงฆ์ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีจากภาครัฐ

2.1.2 คณะสงฆ์ระดับนโยบายวางแผนทางการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

2.1.3 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

2.1.5 คณะสงฆ์ร่วมกันจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ

2.1.6 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ

2.1.7 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาแผนกธรรม-บาลี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์

2.1.8 ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้ที่จัดการศึกษาหรือศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

2.1.9 จัดทำระบบพี่เลี้ยง โดยให้สำนักศาสนศึกษาที่มีศักยภาพเป็นที่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสนศึกษาขนาดเล็ก

2.2 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

2.2.1 ภาครัฐมีนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน

2.2.2 ภาครัฐออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์

2.2.3 ภาครัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่น ๆ

2.2.4 ภาครัฐเพิ่มอัตรากำลังของครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละสำนักศาสนศึกษา

2.2.5 ภาครัฐปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน

2.2.6 ภาครัฐส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี อย่างต่อเนื่อง

2.2.7 ภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ

2.3 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

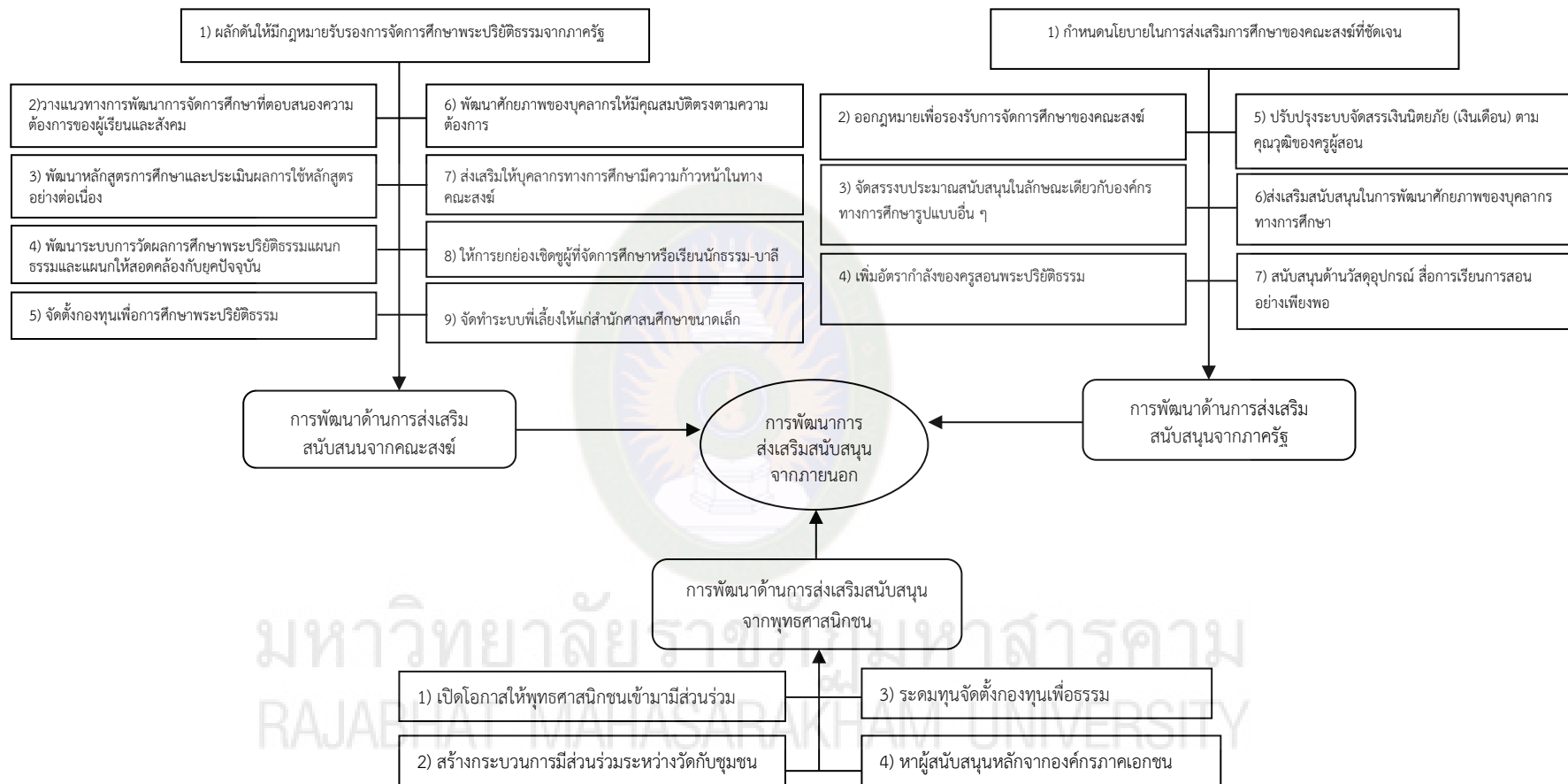
2.3.1 เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน

2.3.3 ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม

2.3.4 หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กรภาคเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.11 รูปแบบพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

3. การพัฒนาการบริหารจัดการภายใน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภายใน มีประเด็นที่ต้องพัฒนา จำนวน 4 ด้าน 26แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กรพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

3.1.1 จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรือประจำอำเภอขึ้น เพื่อเป็นสถานที่เรียนแก่คณะสงฆ์ในพื้นที่นั้น ๆ

3.1.2 สำนักศาสนศึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารของสำนักศาสนศึกษาที่ชัดเจน

3.1.3 คณะสงฆ์กำหนดให้สำนักศาสนศึกษามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ที่ชัดเจน

3.1.4 สำนักศาสนศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ

3.1.5 สำนักศาสนศึกษาพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.1.6 จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาทั้งในระดับสำนักศาสนศึกษา ตำบล อำเภอ และจังหวัด

3.2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

3.2.1 สำนักศาสนศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของตน

3.2.2 สำนักศาสนศึกษาพัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ

3.2.3 นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

3.2.4 จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสนศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3.2.5 สำนักศาสนศึกษาพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง

3.2.6 จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.2.7 สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.2.8 ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายในสำนักศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

3.3.1 พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณ

3.3.2 จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

3.3.3 มีระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา

3.3.4 จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม

แผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ

3.3.5 จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

3.3.6 บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

และมีความโปร่งใส

3.4 การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

3.4.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน

3.4.2 สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา

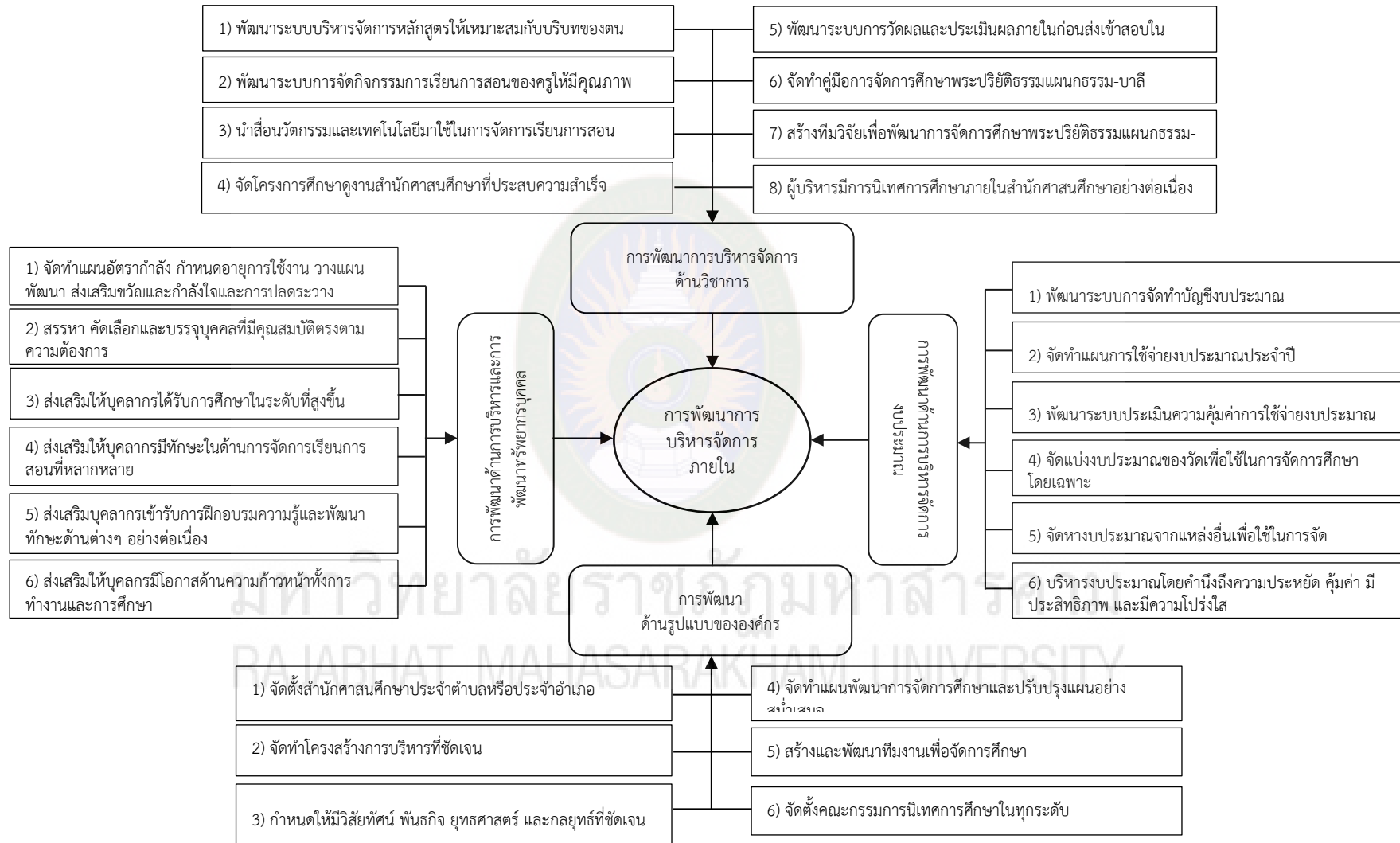
3.4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

3.4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

3.4.5 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง

3.4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าทั้งการทำงานและการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน เป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.12 รูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการภายในที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

4. การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาด้านศักยภาพของครูผู้สอน มีประเด็นที่ต้องพัฒนา จำนวน 3 ด้าน 14 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่ารูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

- 4.1.1 พัฒนาองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครู
- 4.1.2 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอนให้แก่ครู
- 4.1.3 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย
- 4.1.4 ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 4.1.5 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning : BBL)

Learning : BBL)

4.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

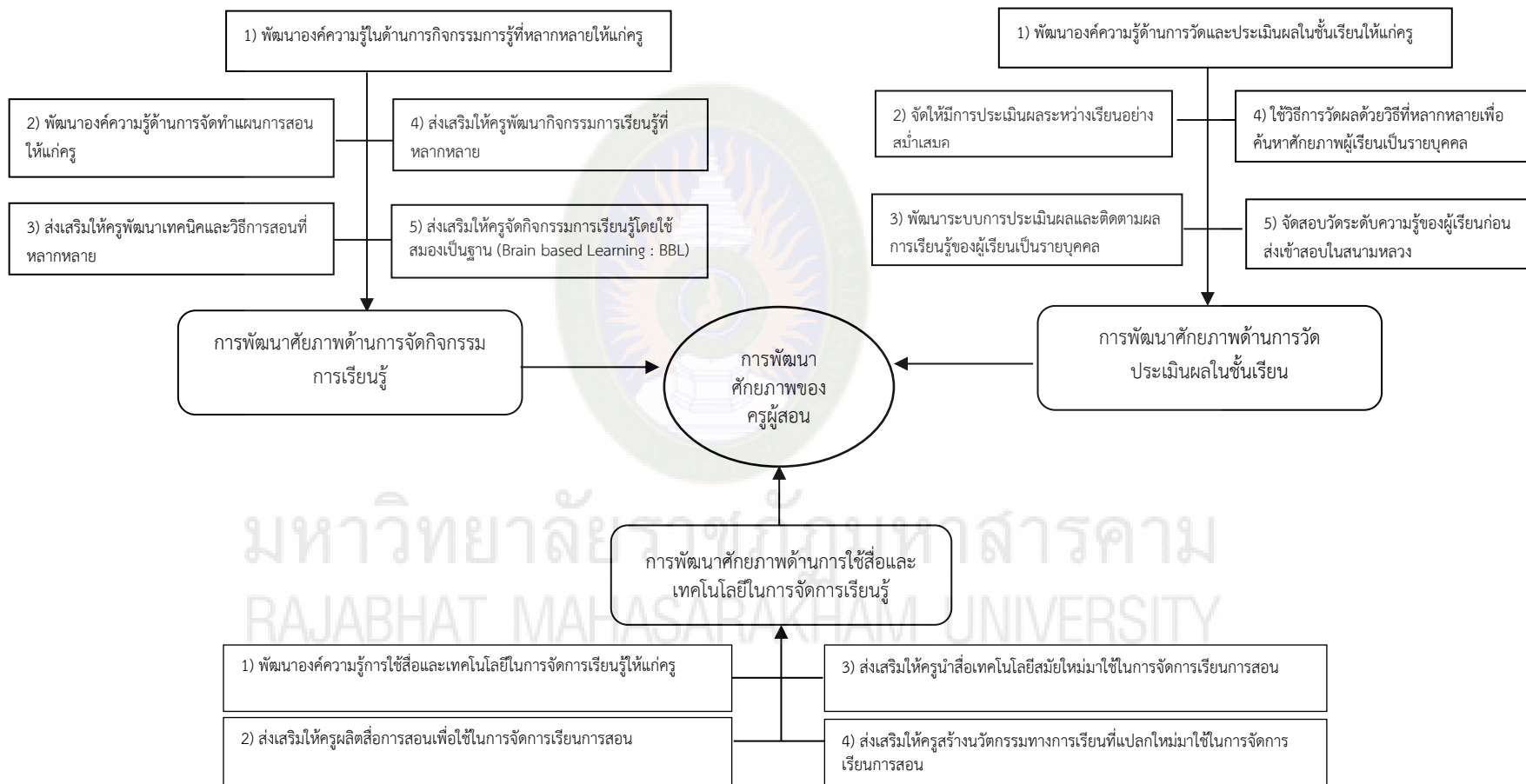
- 4.2.1 พัฒนาองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู
- 4.2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 4.2.3 ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 4.2.4 ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการ

เรียนการสอน

4.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

- 4.3.1 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู
- 4.3.2 จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 4.3.3 พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 4.3.4 ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 4.3.5 จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน เป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.13 รูปแบบพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

5. การพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน มีประเด็นที่ต้องพัฒนา จำนวน 4 ด้าน 19 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การพัฒนาเจตคติต่อการเรียนพบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

5.1.1 สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ

5.1.2 ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม-บาลีอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

5.1.3 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษาศาสนศึกษาแก่ผู้เรียน

5.1.4 จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน เพื่อแนะนำแนวทางสู่ความสำเร็จ

5.2 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

5.2.1 เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จจากการศึกษาศาสนศึกษาพระปริยัติธรรมมาพบปะกับผู้เรียน

5.2.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบในการศึกษาศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม

5.2.3 หารางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้นต่างๆ

5.2.4 หารุ่นการศึกษาศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้นักธรรม-บาลี

5.2.5 ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการศึกษา

5.3 การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

5.3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5.3.2 จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาดถูกสุขลักษณะ

5.3.3 ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ผู้เรียน

5.3.4 ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหา

แก่ผู้เรียน

5.3.5 จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

5.4 การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า รูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนา มีดังนี้

5.4.1 จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.4.2 จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่านหนังสือด้วยตัวเอง

5.4.3 ยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยันอ่านหนังสือ

5.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตัวเองอยู่เสมอ

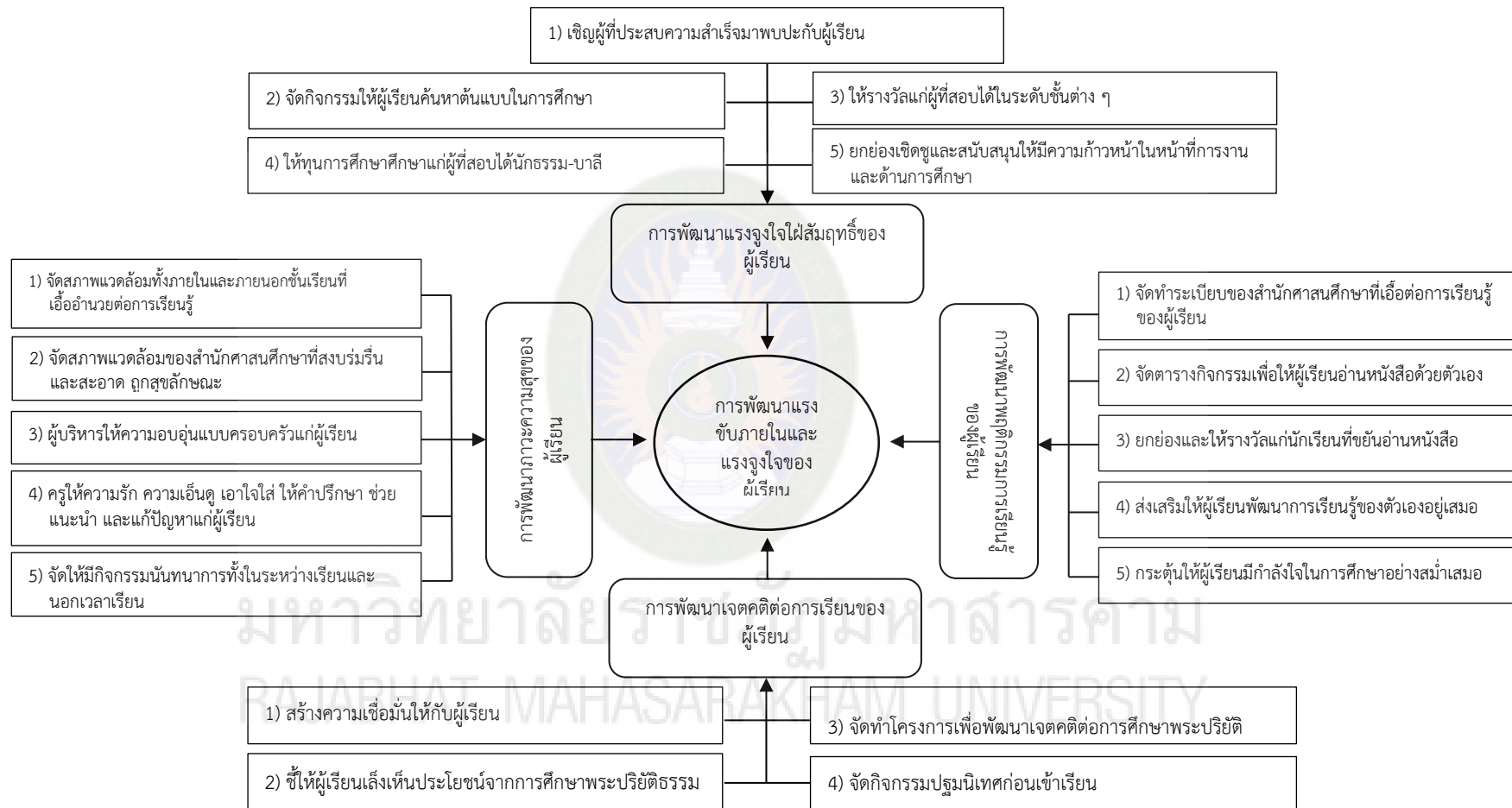
5.4.5 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน เป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 4.14

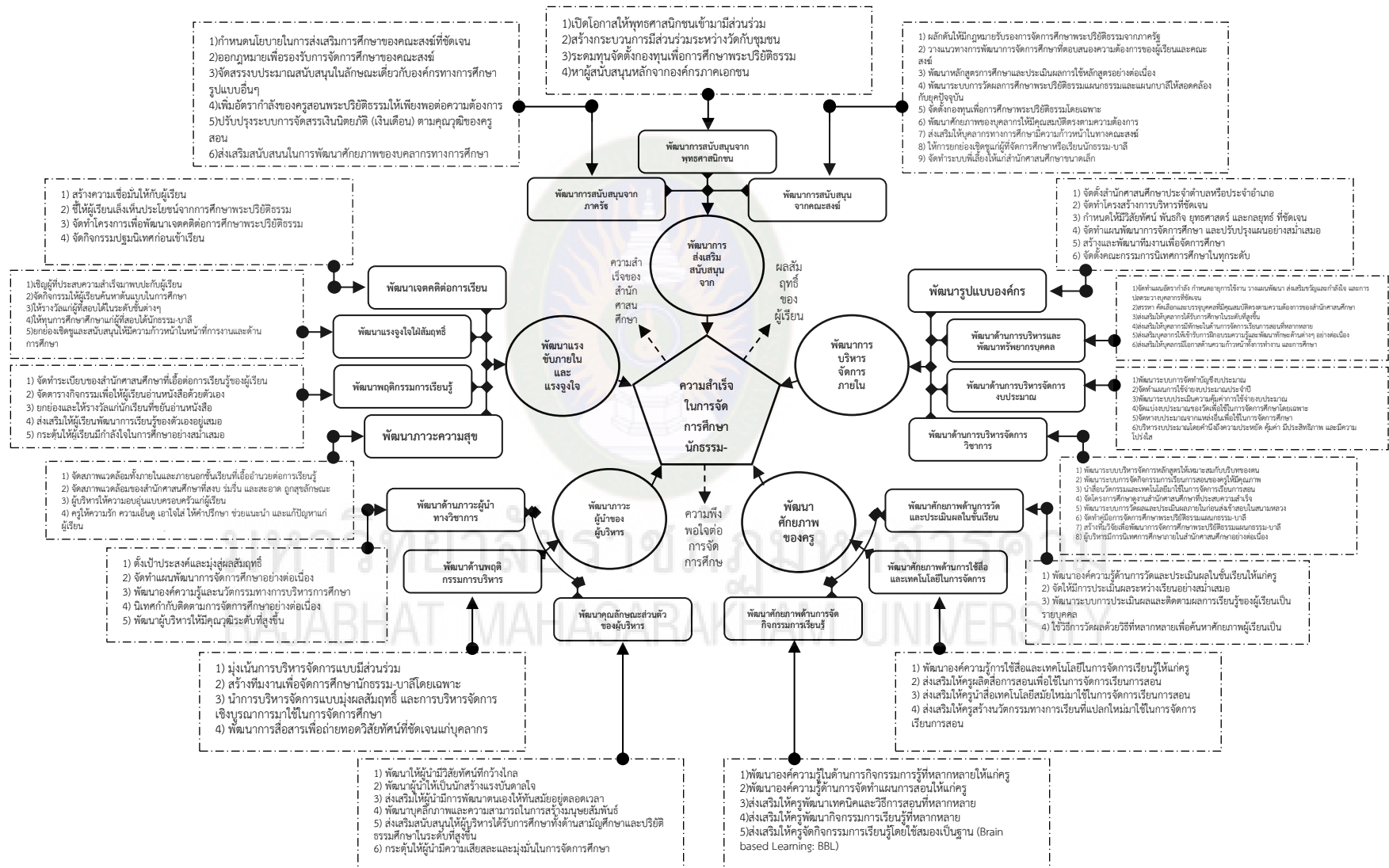
และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแผนภาพแสดงรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาแต่ละด้านได้ดังภาพที่ 4.15



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.14 รูปแบบพัฒนาแรงจูงใจในและแรงจูงใจของผู้เรียนที่ได้จากการสนทนากลุ่ม



ภาพที่ 4.15 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้จากการ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สรุปประเด็นได้ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะแก่ภาครัฐ

2.1.1 ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์อย่างชัดเจนและจริงจัง

2.1.2 ภาครัฐควรออกกฎหมายเพื่อรับรองการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์

2.1.3 ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ของคณะสงฆ์ อย่างเท่าเทียมกับการศึกษารูปแบบอื่นๆ

2.2 ข้อเสนอแนะแก่มหาเถระสมาคม

2.2.1 มหาเถระสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิด พ.ร.บ. การศึกษาพระปริยัติธรรม

2.2.2 มหาเถระสมาคมควรกำหนดนโยบายด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ให้บูรณาการและสอดคล้องกับการศึกษารูปแบบอื่นๆ

2.3 ข้อเสนอแนะแก่มุ่งองธรรมสนามหลวงและมุ่งองบาลีสยามหลวง

2.3.1 ควรพัฒนาหลักสูตรโดยบูรณาการกับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

2.3.2 ควรพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

2.3.3 ควรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

2.4 ข้อเสนอแนะแก่พระสังฆาธิการระดับผู้ปกครอง(เจ้าคณะ)

2.4.1 ควรให้ความสำคัญและเอาใจจริงเอาใจและมึนโยบายในการส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีอย่างชัดเจน

2.4.2 ควรเร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา

2.4.3 ควรระดมทุนทรัพย์เพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และการศึกษาด้านอื่นๆ ของคณะสงฆ์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ทั้ง 5 ด้าน พร้อมกับประเด็นและแนวทางการพัฒนาทั้งหมดให้ผู้เชี่ยวชาญทำการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบต่อไป

ระยะที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผลจากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ซึ่งได้มาจากการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จำนวน 12 รูป/คน ผู้วิจัยจึงได้นำรูปแบบพัฒนาดังกล่าวทำการยืนยันรูปแบบจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) จำนวน 20 รูป/คน จำนวน 3 รอบ ได้ผลการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบดังนี้

1. ผลการวิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 รอบที่ 1

การวิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาฯ รอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คนได้วิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.53 -4.57

ตารางที่ 4.53

ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1. การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ผู้นำ		
1.1 พัฒนาให้ผู้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	20	100
1.2 พัฒนาผู้ผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	19	95
1.3 ส่งเสริมให้ผู้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	20	100
1.4 พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	20	100
1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	20	100
1.6 กระตุ้นให้ผู้ผู้นำมีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา	20	100
2. การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้ผู้นำ		
2.1 มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	20	100
2.2 สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม-บาลีโดยเฉพาะ	19	95
2.3 นำการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษา	20	100
2.4 พัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากร	20	100
3. การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ		
3.1 ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	20	100
3.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	20	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.53 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
3.3 พัฒนาการองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหาร		
การศึกษา	20	100
3.4 นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	20	100
3.5 พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่สูงขึ้น	19	95

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 3 ประเด็นในการพัฒนา และมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ พัฒนาให้ผู้ นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมให้ผู้ นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและกระตุ้นให้ผู้ นำมีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา มีค่าร้อยละ 100 ส่วนมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ พัฒนาผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ ร้อยละ 95

การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นำการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษาและพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากร มีค่าร้อยละ 100 ส่วนมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ การสร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม-บาลี โดยเฉพาะร้อยละ 95

การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาการองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาและนิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าร้อยละ 100 ส่วนมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ การพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่สูงขึ้นร้อยละ 95

ตารางที่ 4.54

ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกรอบที่ 1

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุน จากภายนอก	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์		
1.1 ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมจากภาครัฐ	20	100
1.2 วางแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและคณะ สงฆ์	20	100
1.3 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและประเมินผลการใช้ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	20	100
1.4 พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้สอดคล้อง กับยุคปัจจุบัน	20	100
1.5 จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยเฉพาะ	20	100
1.6 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรง ตามความต้องการ	20	100
1.7 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามี ความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์	19	95
1.8 ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้จัดการศึกษาหรือเรียน นักธรรม-บาลี	20	100
1.9 จัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสนศึกษาขนาด เล็ก	19	95
2. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ		
2.1 กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของ คณะสงฆ์ที่ชัดเจน	20	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.54(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุน จากภายนอก	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
2.2 ออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของคณะ สงฆ์	20	100
2.3 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับ องค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่นๆ	20	100
2.4 เพิ่มอัตรากำลังของครูสอนพระปริยัติธรรมให้ เพียงพอต่อความต้องการ	20	100
2.5 ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน	20	100
2.6 ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทางการศึกษา	20	100
2.7 สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ	20	100
3. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน		
3.1 เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วม	20	100
3.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน	20	100
3.3 ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม	20	100
3.4 หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กรภาคเอกชน	20	100

จากตารางที่ 4.54พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกทั้ง 3 ประเด็นในการพัฒนา และมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 9กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมจากภาครัฐวางแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและคณะสงฆ์พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องพัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบันจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้ที่จัดการศึกษาหรือเรียน

นักธรรม-บาลีมีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความเห็นต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์และจัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสนศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 95

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 7 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่ กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ชัดเจนออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่นๆเพิ่มอัตราค่าจ้างของครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอนส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่ เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมและหาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กรภาคเอกชน

ตารางที่ 4.55

ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายในรอบที่ 1

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1. การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร		
1.1 จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรือประจำอำเภอ	19	95
1.2 จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	20	100
1.3 กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน	20	100
1.4 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ	20	100
1.5 สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา	19	95
1.6 จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในระดับ	20	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.55(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
2. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ		
2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับ บริบทของตน	20	100
2.2 พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ครูให้มีคุณภาพ	20	100
2.3 นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	20	100
2.4 จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสนศึกษาที่ประสบ ความสำเร็จ	20	100
2.5 พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในก่อน ส่งเข้าสอบในสนามหลวง	20	100
2.6 จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรม-บาลี	19	95
2.7 สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรม-บาลี	19	95
2.8 ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายในสำนักศาสน ศึกษาอย่างต่อเนื่อง	20	100
3. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณ		
3.1 พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณ	20	100
3.2 จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	20	100
3.3 พัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่าย งบประมาณ	19	95
3.4 จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัด การศึกษาโดยเฉพาะ	20	100
3.5 จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัด การศึกษา	19	95

(ต่อ)

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
3.6 บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส	20	100
4. การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล		
4.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และ การปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน	20	100
4.2 สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา	20	100
4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้น	20	100
4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการจัดการ เรียนการสอนที่หลากหลาย	20	100
4.5 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	20	100
4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้า ทั้งการทำงาน และการศึกษา	20	100

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ทั้ง 4 ประเด็นในการพัฒนา และมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนกำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจนและจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอมีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความเห็นต่ำสุด คือ สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา และจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในทุกระดับร้อยละ 95

การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา ทั้ง 8 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุดจำนวน 6 ด้าน ได้แก่พัฒนาระบบบริหารจัดการ หลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของตนพัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัดโครงการศึกษาดูงาน สำนักศาสนศึกษาที่ประสบความสำเร็จพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในก่อนส่งเข้าสอบ ในสนามหลวง และผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายในสำนักศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีและสร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีร้อยละ 95

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนา ทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะและบริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสมีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือพัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณและจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาร้อยละ 95

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 7 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่ กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ชัดเจนออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่นๆเพิ่มอัตราค่าจ้างของครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการ ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอนส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจนสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของ สำนักศาสนศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าทั้งการทำงานและการศึกษา

ตารางที่ 4.56

ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนรอบที่ 1

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1. การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		
1.1 พัฒนาการองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลายให้แก่ครู	19	95
1.2 พัฒนาการองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอน ให้แก่ครู	20	100
1.3 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่ หลากหลาย	20	100
1.4 ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ หลากหลาย	20	100
1.5 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมอง เป็นฐาน (Brain based Learning : BBL)	19	95
2. การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีใน การจัดการเรียนรู้		
2.1 พัฒนาการองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีใน การจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	20	100
2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	20	100
2.3 ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	19	95
2.4 ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่ แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	20	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
3. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน		
3.1 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู	20	100
3.2 จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ	20	100
3.3 พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	20	100
3.4 ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล	20	100
3.5 จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง	20	100

จากตารางที่ 4.56พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ทั้ง 3ประเด็นในการพัฒนา และมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอนให้แก่ครูส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายและส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีค่าร้อยละ 100และมีค่าร้อยละของความเห็นต่ำสุด คือพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครูและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain based Learning: BBL) ร้อยละ 95

การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่พัฒนาองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความเห็นต่ำสุด คือส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนร้อยละ 95

การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครูจัดให้มีการประเมินผลระหว่าง

เรียนอย่างสม่ำเสมอพัฒนากระบวนการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและจัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง

ตารางที่ 4.57

ผลการวิเคราะห์การวิพากษ์และยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียนรอบที่ 1

แนวทางการพัฒนาแรงขับภายใน และแรงจูงใจของผู้เรียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1. การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน		
1.1 สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน	20	100
1.2 ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระ ปริยัติธรรม	20	100
1.3 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษา พระปริยัติธรรม	19	95
1.4 จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน	20	100
2. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน		
2.1 เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จมาพบปะกับผู้เรียน	20	100
2.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบใน การศึกษา	20	100
2.3 หารางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้นต่าง ๆ	20	100
2.4 ให้ทุนการศึกษาศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้นัก ธรรม-บาลี	20	100
2.5 ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและด้านการศึกษา	20	100
3. การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน		
3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้น เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	20	100
3.2 จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะ	20	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.57(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาแรงขับเคลื่อน และแรงจูงใจของผู้เรียน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
3.3 ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ ผู้เรียน	20	100
3.4 ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้ คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาแก่ ผู้เรียน	20	100
3.5 จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งในระหว่าง เรียนและนอกเวลาเรียน	20	100
4. การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน		
4.1 จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน	20	100
4.2 จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่านหนังสือ ด้วยตัวเอง	20	100
4.3 ยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยันอ่าน หนังสือ	20	100
4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตัวเอง อยู่เสมอ	20	100
4.5 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	20	100

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน ทั้ง 4 ประเด็นในการพัฒนา และมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นสูงสุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรมและจัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน มีค่าร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความเห็นต่ำสุด คือจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม ร้อยละ 95

การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่เชิญผู้ที่ประสบ

ความสำเร็จมาพบปะกับผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบในการศึกษาให้รางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้นต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้นักธรรม-บาลีและยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการศึกษา

การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ผู้เรียนครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาแก่ผู้เรียนและจัดให้มีกิจกรรม นันทนาการทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่าร้อยละของความคิดเห็นร้อยละ 100 ทุกแนวทางการพัฒนา ได้แก่จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่านหนังสือด้วยตัวเองยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยันอ่านหนังสือส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตัวเอง อยู่เสมอและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

การวิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนก บาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 คน ได้ยืนยันว่าเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบพัฒนาดังกล่าวไว้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีประเด็นวิพากษ์และข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้นำต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา

อุเบกขา พร้อมสนับสนุนการศึกษาบาลีให้แก่ศิษย์ของตนไม่ปิดบังอำพราง เพื่อช่วยกันจรรโลง พระพุทธศาสนาให้อยู่คู่โลกสืบไป

1.3 ผู้นำควรปรับหลักสูตรให้เข้ากับยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้การบริหารจัดการทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอยู่ตลอดเวลา

1.4 ผู้นำทางวิชาการควรตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน

1.5 คุณลักษณะของผู้นำสมัยปัจจุบัน เห็นว่า ควรเน้นการพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ และมีบุคลิกภาพในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะช่วยส่งเสริมให้องค์กร สามารถแข่งขันอย่างมั่นใจ หรือเป็นองค์กรนำหน้าการบริหารสมัยใหม่ได้ พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมหรือ เป็นพื้นฐานของการสร้างทีมงานมืออาชีพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร การศึกษาด้วยกันหรือกับหน่วยงานต่างๆ

1.6 คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรม คือ มีภาวะผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นผู้เสียสละอุทิศตนมีจิตใจเอื้อเฟื้อ ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นด้วยใจจริง และมีความรับผิดชอบโดยไม่ปิดกั้นให้แก่ผู้อื่น (ไม่ทำตัวลอยตัวเหนือปัญหา ต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบทุกระดับชั้น) เพื่อสร้างความมั่นใจและน่าเชื่อถือ

2. แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนจากภายนอก มีประเด็นวิพากษ์และข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 อยากให้มีหน่วยงานราชการทำหน้าที่ประสานงานด้านวิชาการระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ อาจเป็นคณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐและคณะสงฆ์ด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

2.2 การรับรองการจัดการศึกษาโดยรัฐ น่าจะเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด เพราะว่างบประมาณสนับสนุนการศึกษาย่อมเกิดจากกฎหมายรัฐรับรอง ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นประเด็นสำคัญต่อมา เพราะจุดเด่นของพุทธศาสนาก็คือ “ทุนทางสังคม” ซึ่งการสนับสนุนจากชุมชนอาจยั่งยืนกว่าการสนับสนุนจากภาครัฐด้วยซ้ำ

2.3 ผลักดันให้มีกฎหมาย คือการผลักดันให้มี พ.ร.บ. พร้อมกับพัฒนาบุคลากร เช่น ครูนักเรียน ผู้บริหาร ให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ

2.4 เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้รับงบประมาณน้อยดังนั้นเพื่อจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอควรจัดให้มีกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาด้านการจัดงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ

2.5 รัฐบาลควรสนับสนุนทุนการศึกษาและมองเห็นประโยชน์ทางการศึกษาบาลี เพราะการศึกษาภาษาบาลีรักษาไว้ซึ่งพระพุทธพจน์ ซึ่งหากเข้าใจหลักคำสอนอย่างลึกซึ้งแล้วย่อมส่งผลให้ผู้คนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่เบียดเบียนกัน ส่งผลให้รัฐมีความสงบร่มเย็น

2.6 มหาเถรสมาคมควรมีงบประมาณในการส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคณะสงฆ์

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน มีประเด็นวิพากษ์และข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ควรมีค่าตอบแทนครูสอนนักเรียนบาลีให้อยู่ในลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

3.2 ทั้งคณะครูและผู้บริหารต้องเอาใจใส่นักเรียน ฝึกฝนให้ศิษย์ทุกคนมีความรู้ความสามารถ จัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน

3.3 ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.4 ควรจัดการรูปแบบการบริหารจัดการ 2 รูปแบบ กล่าวคือด้านการบริหารจัดการ ใช้ระบบรวมศูนย์ คือ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรืออำเภอ ขณะที่แหล่งงบประมาณ สนับสนุนใช้ระบบการกระจายอำนาจโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

3.5 ควรเน้นการกำกับนิเทศภายใน เพื่อทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขภายใน สำนักเรียน และควรมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้ทันสมัย

4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน มีประเด็นวิพากษ์และข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 พัฒนาครูสอนให้เป็นครูนวัตกรรม มีความรู้ทันสมัย และมีความสามารถจัดการ เรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

4.2 เห็นด้วยตามประเด็นและแนวทางการพัฒนา ว่าควรให้ความสำคัญขององค์ ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยี เพราะว่างค์ความรู้วิชาการในสมัยปัจจุบันล้วนถูกต่อยอดหรือสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ จากองค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีทั้งสิ้น

4.3 ครูต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ เป็นผู้รู้ ผู้ตื่นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องพัฒนาองค์ ความรู้รอบด้านให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอให้ทันต่อยุคไทยแลนด์ 4.0

4.4 ครูผู้สอนต้องพัฒนาตัวเองโดยค้นคว้าวิชาการต่างๆ ที่ทันสมัยมาสอนลูกศิษย์ เพื่อกระตุ้นและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

4.5 ครูควรได้รับการอบรมพัฒนา อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี ครูไปดูครูที่จัดการเรียนการ สอนที่ดีหรือเชิญมาให้ความรู้ เป็นต้น

5. แนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน มีประเด็นวิพากษ์และ ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การพัฒนาแรงจูงใจของผู้เรียนต้องช่วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพราะ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการเรียน

5.2 การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน ผู้บริหารและครู ต้องให้ความสำคัญต่อนักเรียน โดย การให้ความรัก ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้ผู้เรียนมีสมาธิและมีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนอย่างตั้งใจ

5.3 สิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ คือความเอาใจใส่ของครูและ ผู้บริหาร และสิ่งแวดล้อมในสำนักเรียนนั้นๆ

5.4 ควรให้ความสำคัญกับบรรณประโยชน์ของพระศาสนาและบรรณประโยชน์ของ ผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปต่อยอดในการส่งเสริม สนับสนุนอาชีพการงานในสังคมภายนอกได้

5.5 พยายามสร้างทัศนคติที่ดีว่า การเรียนบาลี-นิกกรรม ก็คือศาสตร์แขนงหนึ่งที่ทำให้ ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ สังคม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และให้ความสำคัญ

ต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขต่อผู้เรียนแล้วผู้เรียนจะเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่า จากผลการวิพากษ์และการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คน ในรอบที่ 1 โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบพัฒนา พร้อมทั้งได้วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะเป็นไปในทิศทางเดียวกับรูปแบบพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้พัฒนาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำรูปแบบพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทำการยืนยันรูปแบบในรอบที่ 2 ต่อไป

2. ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 รอบที่ 2

จากผลการวิพากษ์และการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คน ในรอบที่ 1 ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้นำรูปแบบพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทำการยืนยันรูปแบบในรอบที่ 2 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 4.58 – 4.62 ดังนี้

ตารางที่ 4.58

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1. การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของ ผู้นำ			
1.1 พัฒนาให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.2 ส่งเสริมให้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.3 พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับ การศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและ ปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.5 กระตุ้นให้ผู้นำมีความเสียสละและ มุ่งมั่นในการจัดการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.6 พัฒนาผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2. การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้นำ			
2.1 มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมี ส่วนร่วม	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.2 นำการบริหารจัดการแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการ เชิงบูรณาการมาใช้ในการจัด การศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.58 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
2.3 พัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากร	5.00	1.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
2.4 สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษา นักธรรม-บาลีโดยเฉพาะ	5.00	0.75	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3. การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ			
3.1 ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.3 พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ทางการบริหารการศึกษา	5.00	0.75	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.4 นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.5 พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่ สูงขึ้น	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน(Med.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.10 ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นการพัฒนาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน(Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนา เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus)(I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในประเด็นการพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสอดคล้องกัน

การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.10

เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในประเด็นการพัฒนา ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำสอดคล้องกัน

การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในประเด็นการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.59

การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก รอบที่ 2

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจาก ภายนอก	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
1. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุน จากคณะสงฆ์			
1.1 ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมจากภาครัฐ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.2 วางแนวทางการพัฒนาการจัด การศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนและคณะสงฆ์	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.3 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่าง ต่อเนื่อง	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.4 พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระ ปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนก บาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุน จากภายนอก	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1.5 จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติ ธรรมโดยเฉพาะ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.6 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มี คุณสมบัติตรงตามความต้องการ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.7 ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้จัดการศึกษา หรือเรียนนักรธรรม-บาลี	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.8 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามี ความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.9 จัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสน ศึกษาขนาดเล็ก	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจาก ภาครัฐ			
2.1 กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษา ของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.2 ออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษา ของคณะสงฆ์	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.3 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะ เดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบ อื่นๆ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 เพิ่มอัตรากำลังของครูสอนพระปริยัติ ธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.5 ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.6 ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรทางการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.7 สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.59 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุน จากภายนอก	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
3. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจาก พุทธศาสนิกชน			
3.1 เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามี ส่วนร่วม	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่าง วัดกับชุมชน	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.3 ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา พระปริยัติธรรม	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.4 หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กร ภาคเอกชน	5.00	1.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นการพัฒนาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 9 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกในประเด็นการพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์สอดคล้องกัน

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 7 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ในประเด็นการพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐสอดคล้องกัน

การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ในประเด็นการพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.60

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน รอบที่ 2

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1. การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร			
1.1 จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.2 กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.3 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.4 จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษา ในทุกระดับ	5.00	1.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.5 จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบล หรือประจำอำเภอ	5.00	1.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.6 สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ			
2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตร ให้เหมาะสมกับบริบทของตน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ภายใน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
2.2 พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.3 นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมา ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสน ศึกษาที่ประสบความสำเร็จ	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.5 พัฒนาระบบการวัดผล และ ประเมินผลภายในก่อนส่งเข้าสอบ ในสนามหลวง	5.00	0.75	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษา ภายในสำนักศาสนศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.7 จัดทำคู่มือการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.8 สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรม-บาลี	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ			
3.1 พัฒนาระบบการจัดทำบัญชี งบประมาณ	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ใน การจัดการศึกษาโดยเฉพาะ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ภายใน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
3.4บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความ ประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และ มีความโปร่งใส	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.5 พัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่า การใช้จ่ายงบประมาณ	5.00	0.75	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.6 จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อ ใช้ในการจัดการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4. การพัฒนาด้านการบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล			
4.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุ การใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริม ขวัญและกำลังใจ และการปลด ระวางบุคลากรที่ชัดเจน	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.2 สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติตรงตามความต้องการ ของสำนักศาสนศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้าน การจัดการเรียนการสอนที่ หลากหลาย	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.5 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการ ฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะ ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้าน ความก้าวหน้าทั้งการทำงาน และ การศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ทั้ง 4 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นการพัฒนาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ในประเด็นการพัฒนารูปแบบขององค์กรสอดคล้องกัน

การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 8 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ในประเด็นการพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการสอดคล้องกัน

การพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ในประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณสอดคล้องกัน

การพัฒนาการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ในประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.61

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รอบที่ 2

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1. การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
1.1 พัฒนาการองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอนให้แก่ครู	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.2 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.3 ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.4 พัฒนาการองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครู	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.5 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain based Learning: BBL)	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2. การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้			
2.1 พัฒนาการองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.3 ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.4 ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
3. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผล ในชั้นเรียน			
3.1 พัฒนางองค์ความรู้ด้านการวัดและ ประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียน อย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 พัฒนาระบบการประเมินผลและ ติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น รายบุคคล	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.4 ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็น รายบุคคล	5.00	0.75	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.5 จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียน ก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นการพัฒนาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกัน

การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญ

มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกัน

การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($I.R.$) ระหว่าง 0.00 – 0.75 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียนสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.62

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($I.R.$) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน รอบที่ 2

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($I.R.$)	แปลผล
1. การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน			
1.1 สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน			สอดคล้องกันมากที่สุด
	5.00	0.00	
1.2 ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรม	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.3 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.4 จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน			
2.1 เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จมาพบปะกับผู้เรียน	5.00	0.75	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบในการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจ ของผู้เรียน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์(I.R.)	แปลผล
2.3 ให้รางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้นต่าง ๆ	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
2.4 ให้ทุนการศึกษาศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้ นักธรรม-บาลี	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
2.5 ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านการศึกษา	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3. การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน			
3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.2 จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษา ที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะ	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.3 ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัว แก่ผู้เรียน	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.4 ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้ คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหา แก่ผู้เรียน	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
3.5 จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งใน ระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
4. การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน			
4.1 จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด
4.2 จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่าน หนังสือด้วยตัวเอง	5.00	0.00	สอดคล้อง กันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและ แรงจูงใจของผู้เรียน	ค่ามัธยฐาน (Med.)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
4.3 ยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยัน อ่านหนังสือ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ ของตัวเองอยู่เสมอ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.5 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจใน การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ทั้ง 4 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นการพัฒนาแต่ละด้านดังนี้

การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ในประเด็นการพัฒนาเจตคติต่อการเรียนสอดคล้องกัน

การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 5 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq 1.50$) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ในประเด็นการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียนสอดคล้องกัน

การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ($I.R. \leq$

1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน ในประเด็นการพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียนสอดคล้องกัน

การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาทั้ง 6 กิจกรรม โดยมีค่ามีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนาซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน ในประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนสอดคล้องกัน

ผลจากการวิเคราะห์การยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คน ในรอบที่ 2 โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรูปแบบพัฒนาสอดคล้องกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้จากการยืนยันรอบที่ 2 ทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทำการยืนยันรูปแบบในรอบที่ 3 ต่อไป

3. ผลการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 รอบที่ 3

จากผลการการยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คน ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้นำรูปแบบพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา ให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมทำการยืนยันรูปแบบในรอบที่ 3 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 4.63 – 4.67 ดังนี้

ตารางที่ 4.63

การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยัน
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร รอบที่ 3

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
1. การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ				
1.1 พัฒนาให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.2 ส่งเสริมให้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.3 พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.5 กระตุ้นให้ผู้นำมีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.6 พัฒนาผู้ให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2. การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ				
2.1 มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.2 นำการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.3 พัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากร	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.4 สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม-บาลีโดยเฉพาะ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
3. การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ				
3.1 ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์				สอดคล้องกัน
	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา				สอดคล้องกัน
อย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม				สอดคล้องกัน
ทางการบริหารการศึกษา	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษา				สอดคล้องกัน
อย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่				สอดคล้องกัน
สูงขึ้น	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mo.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนา แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งด้านการพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ด้านการพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ และการพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.64

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการ
ยืนยันแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก รอบที่ 3

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจาก ภายนอก	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
1. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจาก คณะสงฆ์				
1.1 ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมจากภาครัฐ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.2 วางแนวทางการพัฒนาการจัด การศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนและคณะสงฆ์	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.3 พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่าง ต่อเนื่อง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.4 พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระ ปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนก บาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.5 จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติ ธรรมโดยเฉพาะ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.6 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มี คุณสมบัติตรงตามความต้องการ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.7 ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้จัดการศึกษา หรือเรียนนักรธรรม-บาลี	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.8 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามี ความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.9 จัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสน ศึกษาขนาดเล็ก	5.00	5.00	0.75	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจาก ภายนอก	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
2. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจาก ภาครัฐ				
2.1 กำหนดนโยบายในการส่งเสริม การศึกษาของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.2 ออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัด การศึกษาของคณะสงฆ์	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.3 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนใน ลักษณะเดียวกับองค์กรทางการ ศึกษารูปแบบอื่น ๆ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 เพิ่มอัตรากำลังของครูสอนพระปริยัติ ธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.5 ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.6 ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.7 สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการ เรียนการสอนอย่างเพียงพอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3. การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจาก พุทธศาสนิกชน				
3.1 เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามา มีส่วนร่วม	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่าง วัดกับชุมชน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา พระปริยัติธรรม	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.4 หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กร ภาคเอกชน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ และการพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mo.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกสอดคล้องกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.65

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการยืนยันแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน รอบที่ 3

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
1. การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร				
1.1 จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.2 กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.3 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.4 จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในทุกระดับ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.5 จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบล หรือประจำอำเภอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
1.6 สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ				
2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของตน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2.2 พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกันมากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
2.3 นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสนศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.5 พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผล ภายในก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายใน สำนักศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.7 จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรม-บาลี	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.8 สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณ				
3.1 พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณ	5.00	5.00	0.75	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาโดยเฉพาะ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.4 บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความ ประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และมี ความโปร่งใส	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.5 พัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้ จ่ายงบประมาณ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.6 จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการ จัดการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.65 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
4. การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล				
4.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการ ใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ และการปลดระวาง บุคลากรที่ชัดเจน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.2 สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี คุณสมบัติตรงตามความต้องการของ สำนักศาสนศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการ จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.5 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้าน ความก้าวหน้าทั้งการทำงาน และ การศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ทั้ง 4 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และการพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mo.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภายใน สอดคล้องกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.66

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการ
ยืนยันแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน รอบที่ 3

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
1. การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้				
1.1 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดทำ แผนการสอนให้แก่ครู	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.2 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการ สอนที่หลากหลาย	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.3 ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการ เรียนรู้ที่หลากหลาย	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.4 พัฒนาองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครู	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.5 ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning : BBL)	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2. การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้				
2.1 พัฒนาองค์ความรู้การใช้สื่อและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ครู	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.3 ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการ เรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.66(ต่อ)

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
3. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผล ในชั้นเรียน				
3.1 พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและ ประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียน อย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 พัฒนาระบบการประเมินผลและ ติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น รายบุคคล	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.4 ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็น รายบุคคล	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.5 จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียน ก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ทั้ง 3 ประเด็นการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mo.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนา แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน สอดคล้องกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.67

ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในการ
ยืนยันแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน รอบที่ 3

แนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและ แรงจูงใจของผู้เรียน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
1. การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน				
1.1 สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.2 ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จาก การศึกษาพระปริยัติธรรม	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.3 จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อ การศึกษาพระปริยัติธรรม	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
1.4 จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
2.1 เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จมาพบปะ กับผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบใน การศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.3 หารางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้น ต่าง ๆ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.4 ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้ นักธรรม-บาลี	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
2.5 ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านการศึกษา	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและ แรงจูงใจของผู้เรียน	Med.	Mo.	I.R.	แปลผล
3. การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน				
3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.2 จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสน ศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัว แก่ผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.4 ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้ คำปรึกษา ช่วยแนะนำและแก้ปัญหา แก่ผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3.5 จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้ง ในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4. การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน				
4.1 จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.2 จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่าน หนังสือด้วยตัวเอง	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.3 ยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยัน อ่านหนังสือ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของ ตัวเองอยู่เสมอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4.5 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	0.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ทั้ง 4 ประเด็นการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ค่าฐานนิยม (Mo.) ที่ระดับ 5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 ทุกแนวทางการพัฒนา แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน สอดคล้องกันทุกด้าน

ผลจากการวิเคราะห์การยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทั้ง 20 รูป/คน ในรอบที่ 3 โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรูปแบบพัฒนาสอดคล้องกัน ประกอบด้วยรูปแบบพัฒนาจำนวน 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการยืนยันรูปแบบทั้ง 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) จำนวน 20 รูป/คน ได้รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนามีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ประเด็น 15 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1.1 การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ

1) พัฒนาให้ผู้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 2) ส่งเสริมให้ผู้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา 3) พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 5) กระตุ้นให้ผู้ผู้นำมีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาและ 6) พัฒนาผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ

1.2 การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ

1) มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 2) นำการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษา 3) พัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากรและ 4) สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม-บาลีโดยเฉพาะ

1.3 การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ

1) ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 4) นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและ 5) พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่สูงขึ้น

2. การพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ประเด็น 20 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

2.1 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา คือ 1) ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมจากภาครัฐ 2) วางแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและคณะสงฆ์ 3) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน 5) จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ 6) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 7) ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้ที่จัดการศึกษาหรือเรียนนิกกรรม-บาลี 8) ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์และ 9) จัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสนศึกษาขนาดเล็ก

2.2 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา คือ 1) กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน 2) ออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ 3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่น ๆ 4) เพิ่มอัตราค่าจ้างของครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการ 5) ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน 6) ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและ 7) สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

2.3 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน 3) ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมและ 4) หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กรภาคเอกชน

3. รูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 26 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

3.1 การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน 2) กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน 3) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ 4) จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในทุกระดับ 5) จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรือประจำอำเภอ และ 6) สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา

3.2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของตน 2) พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ 3) นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสนศึกษาที่ประสบความสำเร็จ 5) พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง 6) ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายในสำนัก

ศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีและ 8) สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.3 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณ 2) จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 3) จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ 4) บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส 5) พัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณและ 6) จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

3.4 การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน 2) สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา 3) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 5) ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าทั้งการทำงานและการศึกษา

4. รูปแบบพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ประเด็น 14 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

4.1 การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนานองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอนให้แก่ครู 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย 3) ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) พัฒนานองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครูและ 5) ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain based Learning : BBL)

4.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนานองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู 2) ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและ 4) ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียนประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนานองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู 2) จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคลและ 5) จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง

5. รูปแบบพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียนประกอบด้วย 4 ประเด็น 19 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

5.1 การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนาคือ 1) สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน 2) ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรม 3) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียนและ 4) จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม

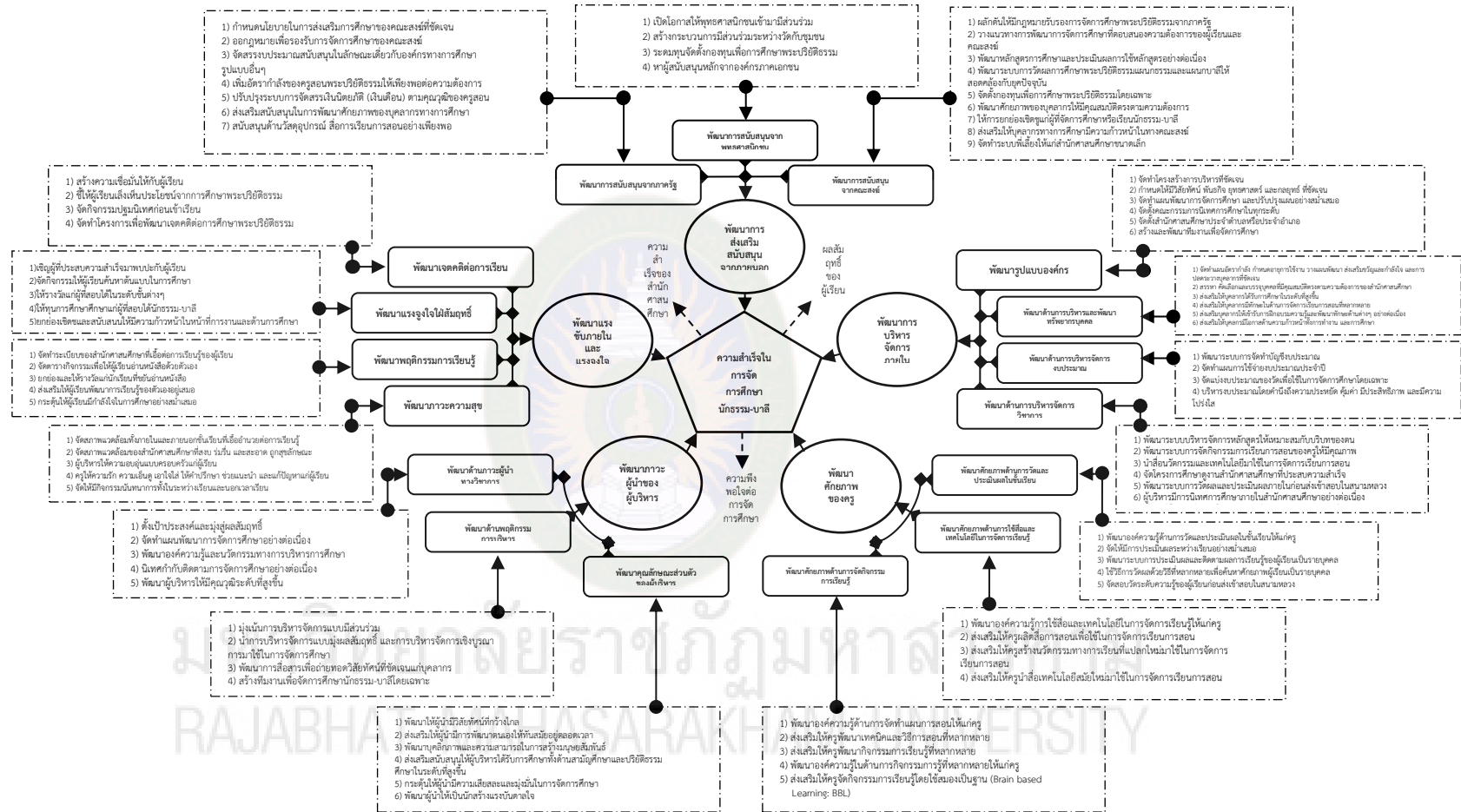
5.2 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนาคือ 1) เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จมาพบปะกับผู้เรียน 2) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบในการศึกษา 3) ให้อาจารย์ที่สอบได้ในระดับชั้นต่าง ๆ 4) ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้นักธรรม-บาลีและ 5) ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการศึกษา

5.3 การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนาคือ 1) จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 2) จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะ 3) ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ผู้เรียน 4) ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาแก่ผู้เรียนและ 5) จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

5.4 การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนาคือ 1) จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่านหนังสือด้วยตัวเอง 3) ยกย่องและให้อาจารย์แก่นักเรียนที่ขยันอ่านหนังสือ 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตัวเองอยู่เสมอและ 5) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถแสดงรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8



ภาพที่ 4.16 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 สภาพการจัดการศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีระดับการศึกษาสามัญในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 35.60) รองลงมาคือปริญญาโท (ร้อยละ 23.30) ถัดมาเป็นปริญญาเอก (ร้อยละ 26.60) และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 20.50)

1.2 ระดับการศึกษาทางด้านภาษาบาลีของผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิบาลี (ร้อยละ 25.00) รองลงมาคือมีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 3 (ร้อยละ 21.10) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับประโยค 1-2 (ร้อยละ 12.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 6 (ร้อยละ 11.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 9 (ร้อยละ 10.00) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 4 (ร้อยละ 8.80) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 5 (ร้อยละ 7.80) ถัดมา มีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 7 (ร้อยละ 3.70) และน้อยที่สุดคือมีคุณวุฒิบาลีในระดับ ป.ธ. 8 (ร้อยละ 0.70)

1.3 ระดับการศึกษาทางด้านนักรธรรมของผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีระดับการศึกษาทางด้านนักรธรรมในระดับนักรธรรมชั้นเอก (ร้อยละ 86.70) รองลงมาคือ จบนักรธรรมชั้นโท (ร้อยละ 6.00) ถัดมาคือจบนักรธรรมชั้นตรี (ร้อยละ 5.50) และที่น้อยที่สุดคือไม่มีคุณวุฒินักรธรรม (ร้อยละ 1.80)

1.4 ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ในระดับเจ้าอาวาส (ร้อยละ 35.10) รองลงมาคือเป็นเจ้าคณะตำบล (ร้อยละ 26.30) ถัดมาไม่มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ (ร้อยละ 11.00) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะตำบล (ร้อยละ 10.50) ถัดมาเป็นเจ้าคณะอำเภอ (ร้อยละ 7.80) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะอำเภอ (ร้อยละ 3.80) ถัดมามีตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาเจ้าคณะตำบล จำนวน 5 แห่ง เป็นที่ปรึกษาเจ้าคณะอำเภอ จำนวน 4 แห่ง และที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 2.50) ถัดมาเป็นรองเจ้าคณะจังหวัด (ร้อยละ 2.00) และที่น้อยที่สุดคือเป็นเจ้าคณะจังหวัด (ร้อยละ 1.00)

1.5 รูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม พบว่า ส่วนใหญ่จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา (ร้อยละ 38.60) รองลงมาคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่กับแผนกบาลี (ร้อยละ 36.60) ถัดมาคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอย่างเดียว (ร้อยละ 20.60) และที่น้อยที่สุดคือจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีอย่างเดียว (ร้อยละ 4.20)

1.6 จำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมในแต่ละปีการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 21 - 40 รูป (ร้อยละ 45.60) รองลงมาคือมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 20 รูป (ร้อยละ 22.50) ถัดมาคือมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 60 รูปขึ้นไป (ร้อยละ 17.10) และที่น้อยที่สุดคือมีจำนวนนักเรียนระหว่าง 41 - 60 รูป (ร้อยละ 14.80)

1.7 ระยะเวลาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วระหว่าง 11 - 30 (ปี ร้อยละ 51.10) รองลงมาคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 31.30) ถัดมาคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วระหว่าง 31 - 50 ปี (ร้อยละ 13.00) และที่น้อยที่สุดคือดำเนินการจัดการศึกษามาแล้วมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 4.70)

2. สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ($\bar{x} = 3.74$) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{x} = 3.69$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.68$) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{x} = 3.64$) ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 3.60$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 3.60$) ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.58$) และด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 3.51$)

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

พบว่า อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.591) 2) ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.527) 3) ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.332) 4) ปัจจัยการบริหารจัดการ (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.293) และ 5) ปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.112)

ผลการวิจัยระยะที่ 2 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ตรง (The Critical Incident Technique) และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จำนวน 12 รูป/คน ได้รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ประเด็น 15 แนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ
 - 1) พัฒนาให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 2) ส่งเสริมให้ผู้นำมีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา 3) พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับการศึกษาทั้งด้านสามัญศึกษาและปริยัติธรรมศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 5) กระตุ้นให้ผู้นำมีความเสียสละและมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และ 6) พัฒนาผู้นำให้เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.2 การพัฒนาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ
 - 1) มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 2) นำการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการจัดการศึกษา 3) พัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแก่บุคลากร และ 4) สร้างทีมงานเพื่อจัดการศึกษานักธรรม-บาลีโดยเฉพาะ
 - 1.3 การพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ
 - 1) ตั้งเป้าประสงค์และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนา

องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา 4) นิเทศกำกับติดตามการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 5) พัฒนาผู้บริหารให้มีคุณวุฒิระดับที่สูงขึ้น

2. การพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย 3 ประเด็น 20 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

2.1 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา คือ 1) ผลักดันให้มีกฎหมายรับรองการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมจากภาครัฐ 2) วางแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและคณะสงฆ์ 3) พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาระบบการวัดผลการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน 5) จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ 6) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ 7) ให้การยกย่องเชิดชูแก่ผู้ที่จัดการศึกษาหรือเรียนนักรธรรม-บาลี 8) ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์ และ 9) จัดทำระบบพี่เลี้ยงให้แก่สำนักศาสนศึกษาขนาดเล็ก

2.2 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบด้วย 7 แนวทางการพัฒนา คือ 1) กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ชัดเจน 2) ออกกฎหมายเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ 3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในลักษณะเดียวกับองค์กรทางการศึกษารูปแบบอื่นๆ 4) เพิ่มอัตรากำลังของครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อความต้องการ 5) ปรับปรุงระบบการจัดสรรเงินนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอน 6) ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และ 7) สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

2.3 การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) เปิดโอกาสให้พุทธศาสนิกชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน 3) ระดมทุนจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม และ 4) หาผู้สนับสนุนหลักจากองค์กรภาคเอกชน

3. รูปแบบพัฒนาการบริหารจัดการภายใน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 26 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

3.1 การพัฒนาด้านรูปแบบขององค์กร ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน 2) กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน 3) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ 4) จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในทุกระดับ 5) จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรือประจำอำเภอ และ 6) สร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษา

3.2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิชาการ ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของตน 2) พัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ 3) นำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) จัดโครงการศึกษาดูงานสำนักศาสนศึกษาที่ประสบความสำเร็จ 5) พัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง 6) ผู้บริหารมีการนิเทศการศึกษาภายในสำนักศาสนศึกษาอย่างต่อเนื่อง 7) จัดทำคู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และ 8) สร้างทีมวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี

3.3 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาระบบการจัดทำบัญชีงบประมาณ 2) จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 3) จัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ 4) บริหารงบประมาณโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส 5) พัฒนาระบบประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ และ 6) จัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

3.4 การพัฒนาด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน 2) สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา 3) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 5) ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าทั้งการทำงานและการศึกษา

4. รูปแบบพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ประเด็น 14 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

4.1 การพัฒนาศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนานองค์ความรู้ด้านการจัดทำแผนการสอนให้แก่ครู 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย 3) ส่งเสริมให้ครูพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) พัฒนานองค์ความรู้ในด้านการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ครู และ 5) ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain based Learning : BBL)

4.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนานองค์ความรู้การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู 2) ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม

ทางการเรียนที่แปลกใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 4) ส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียนประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนให้แก่ครู 2) จัดให้มีการประเมินผลระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) พัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4) ใช้วิธีการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อค้นหาศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ 5) จัดสอบวัดระดับความรู้ของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง

5. รูปแบบพัฒนาแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 19 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

5.1 การพัฒนาเจตคติต่อการเรียน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน 2) ชี้ให้ผู้เรียนเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรม 3) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศก่อนเข้าเรียน และ 4) จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม

5.2 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) เชิญผู้ที่ประสบความสำเร็จมาพบปะกับผู้เรียน 2) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาต้นแบบในการศึกษา 3) ให้รางวัลแก่ผู้ที่สอบได้ในระดับชั้นต่างๆ 4) ให้ทุนการศึกษาศึกษาแก่ผู้ที่สอบได้นักธรรม-บาลี และ 5) ยกย่องเชิดชูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการศึกษา

5.3 การพัฒนาภาวะความสุขของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 2) จัดสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่น และสะอาด ถูกสุขลักษณะ 3) ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ผู้เรียน 4) ครูให้ความรัก ความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน และ 5) จัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

5.4 การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดทำระเบียบของสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) จัดตารางกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนอ่านหนังสือด้วยตัวเอง 3) ยกย่องและให้รางวัลแก่นักเรียนที่ขยันอ่านหนังสือ 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตัวเองอยู่เสมอ และ 5) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิจัยระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

การยืนยันรูปแบบจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) จำนวน 20 รูป จำนวน 3 รอบ ได้ผลการยืนยันรูปแบบดังนี้

รอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบพัฒนา (ร้อยละ 99.20) ทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา

รอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในรูปแบบพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็นและ 94 แนวทางการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สอดคล้องกัน

รอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในรูปแบบการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกด้าน มีค่าฐานนิยม (Mo.) เท่ากับ 5.00 ทุกด้าน และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในทุกด้าน ทุกประเด็น และทุกแนวทางการพัฒนา สอดคล้องกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 มีประเด็นเพื่อนำสู่การอภิปรายผล 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

จากผลการศึกษาภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าสำนักศาสนศึกษาได้ทุ่มเทสรรพกำลังที่มีเพื่อจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนในสำนักของตนตามหน้าที่ ในภารกิจทั้ง 6 ด้านของพระสังฆาธิการ ให้สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา

ของคณะสงฆ์ ซึ่งงานด้านการจัดการศึกษาก็เป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญและมีการบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจนจึงทำให้เจ้าสำนักศาสนศึกษาทุกแห่งมีความตื่นตัวต่อการดำเนินงานทั้ง 6 ด้านของตน ดังที่พระพรหมบัณฑิต (2558, อ้างถึงใน พระสุธีวีรบัณฑิต และคณะ, 2559, น. 299 - 310) ได้เสนอแนวคิดของการปฏิรูปผ่าน “การศึกษา” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนพระพุทธศาสนาที่ต้องอาศัยกลไกความร่วมมือและการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง โดยคาดหวังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา 2560 - 2564 “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ” ที่พระราชวรเมธี และคณะ (2560, น. 25) ได้จัดทำขึ้น โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิรูปด้านศาสนศึกษา 4 ด้าน คือ 1) สร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา โดยการปลูกฝังศรัทธาในพระพุทธศาสนา ผ่านการศึกษาพระปริยัติธรรม ธรรมศึกษา บาลีศึกษา เพิ่มศักยภาพทางปัญญาแก่ศาสนทายาท 2) ยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน โดยอาศัยความร่วมมือภาคีเครือข่ายตามหลัก “บ ว ร” พัฒนาระบบธรรมาภิบาล ระบบสารสนเทศ พัฒนาหลักสูตรเชิงพุทธและนวัตกรรมวิชาการให้ทันสมัย 3) พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของศาสนบุคคล เช่น ผู้บริหารศาสนศึกษา ครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี พระปริยัตินิเทศก์ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็ง และ 4) มีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา ด้วยการจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนกิจการพระพุทธศาสนาจากภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (แยมเดช) (2555, น. 113 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมสำนักเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาบัณฑิต ปนฺนิตเมธี (ชรินทร์) (2552, น. 93) ที่ทำการวิจัยเรื่องการบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพทั่วไปของสำนักเรียนด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการสอบและประเมินผล โดยภาพรวมมีสภาพการบริหารจัดการที่พอใช้ค่อนข้างดี สอดคล้องกับพระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุปไชย) (2554, น. 133-134) ทำการวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระมหาสมบัติ อาภากร (ระสารักษ์) (2555, น. 101) ที่ทำการศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านการวัดผลประเมินผลภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00

5.2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลโดยรวมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะตัวแปรที่นำมาศึกษาทุกตัวเกิดจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นสภาพความเป็นจริงในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมธรรม ซึ่งตรงกับแนวคิดการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีจากฐานราก The Research Conceptual Framework Establishment by the Grounded Theory ของสัญญา เคนาภูมิ (2558, น. 93 - 103) ที่ต้องรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องซึ่งเริ่มพัฒนาเนื้อหาสาระเป็นกรอบแนวคิดจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Phenomena) โดยการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่วิจัย จากนั้นทำการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเริ่มต้นจากวิธีการคิดเชิงเหตุผล ใช้การศึกษานำร่อง (Pilot study) ในพื้นที่วิจัยซึ่งเป็นการพัฒนารอบแนวคิดจากทฤษฎีฐานราก พร้อมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมด้วยวิธีการจัดการความรู้ (KM) แล้วทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความลงตัวของเนื้อหาสาระ และทำการตรวจสอบกรอบความคิดให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นโดยวิธีการบูรณาการระเบียบวิธีที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการการศึกษาที่ต้องมุ่งในด้านการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหาร และภารกิจในการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, น. 140 - 150) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการบริหารที่ยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครู 3) หลักสูตร 4) อาคารสถานที่ 5) งบประมาณ และ 6) สื่อการเรียนการสอน

และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.591) 2) ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.527) 3) ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.332) 4) ปัจจัยการบริหารจัดการ (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.293) และ 5) ปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.112) ผู้วิจัยได้นำทั้ง 5 ปัจจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมสูงที่สุด (0.591) เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ตัวของผู้นำสำนักศาสนศึกษามีส่วนสำคัญที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต้องเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การ คือความสามารถของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจแรงจูงใจวิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนโดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะแนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรมแนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่และการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมีอาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ

ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ทุกคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไรความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอโณทัย สนิวีรุทัย (2550, น. 10) ที่กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคล ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งทางด้านความเชื่อ ความคิด และการตัดสินใจ รวมทั้งสามารถจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับวันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, น. 23) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นงานในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ จนบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ Schermerhorn (2002, p. 336, อ้างถึงใน วรวิทย์ จินดาพล, 2550, น. 21) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ House and Mitchell (1974, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 21 - 22) ได้อธิบายถึงวิถีทางที่ผู้นำใช้ในการบรรลุเป้าหมายทั้งที่เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวกับงานและบุคคลหน้าที่สำคัญของผู้นำตามทฤษฎีนี้ คือ การร่วมกันตั้งเป้าหมายระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการไปสู่เป้าหมายและช่วยขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้ส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วนของทฤษฎี คือ พฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสำหรับพฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) และผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) สถานการณ์ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ความกดดันและการเรียกร้องของสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีนี้ได้ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำ คือ พฤติกรรมสั่งการที่สูงมากในสถานการณ์ที่คลุมเครือจะช่วยเพิ่มทั้งแรงจูงใจและความพอใจโดยทำให้วิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายมีความกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมแบบสนับสนุนและพฤติกรรมแบบให้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่พฤติกรรมแบบสั่งการจะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองและตึงเครียดในสถานการณ์ที่ภารกิจชัดเจน (Hoy and Miskel, 1991) และสอดคล้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1982) ได้อธิบายให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะผู้ตาม Hersey and

Blanchard ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบ คือ แบบสั่งการ (Telling) แบบการแนะ (Selling) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) และแบบการมอบอำนาจ (Delegating) และวุฒิกภาวะเป็นความพอใจที่จะปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถและความเต็มใจในการทำงาน วุฒิกภาวะจึงมีทั้งที่เกี่ยวกับงานและวุฒิกภาวะทางจิตวิทยา

ผลการวิจัยสอดคล้องกับพระมหาสารพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ มาจากสองปัจจัย ประการแรกคือด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม

สอดคล้องกับทิพาภรณ์ ศรีเวียงราช (2551, น. 49 - 50) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพลังขับเคลื่อนผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพลังขับเคลื่อนผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า พลังขับเคลื่อนผู้นำ (โดยภาพรวม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่มสาระภาษาอังกฤษ และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์

สอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมษฐ โมลี (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่ไดจากการวิจัยประกอบด้วย ปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของผู้นำ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำและปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภาวะผู้นำทุกปัจจัยขนาดและทิศทางของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับของความมีอิทธิพลดังนี้คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิตา บุณจันท์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และครู ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 290 โรงเรียน

ได้ศึกษาและสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นคำถามของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความท้าทายและกลาเมชีญกระบวนการ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านต้นแบบ และ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านบำรุงขวัญและกำลังใจ

สอดคล้องกับนิยามา ธพิพัฒน์ (2559, น. 234 - 236) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงตามลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพล มากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 3) ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ปัจจัยด้านสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น ดังนั้นสำนักศาสนศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ พัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำในการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น และพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ เพื่อให้เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีต่อไป

5.2.2.2 ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมมากเป็นอันดับที่ 2 (0.527) แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการกระตุ้นหรือเสริมแรงให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะการเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาคณะครู และผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จด้วยการดำเนินการหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดแรงขับจากภายใน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549, น. 5) กล่าวว่า การเสริมแรง เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาภายใต้อำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์การ สอดคล้องกับ Gave (1993, p. 744, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 11) กล่าวว่า การเสริมแรง หมายถึง การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังอำนาจ และเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองขั้นสูงสุด คือการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (self-actualization) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blase and Blasé (2002, p. 17, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 8) ที่กล่าวว่า การเสริมแรงมีหลักการ 13 ประการ คือ 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานกำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน 3) สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ 5) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) สร้างความยั่งยืนเป็นกันเองในการทำงาน 7) เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม 8) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน 9) รักษาความสัตย์ซื่อเที่ยงธรรมไม่ติดอยู่กับอำนาจ 10) ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจความเสียสละของทีมงาน 11) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานเผชิญอุปสรรคปัญหา 12) สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 13) ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพความสามารถ โดยการเสริมแรงในรูปแบบต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ดังที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (พ.ศ.) ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับสนองงานคณะสงฆ์ และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาให้เจริญทุกด้าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ของคณะสงฆ์ และให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของสงฆ์ในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับการคณะสงฆ์ภาค 8 (2560, น. 7) ที่ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาผ่านแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา โดยวางแนวทางการปฏิรูปด้านศาสนศึกษา ไว้ดังนี้ คือ 1) พัฒนาการบริหารจัดการในการศึกษาบาลี นักระรม ธรรมศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ มหาวิทยาลัยสงฆ์ และการศึกษาตามอัธยาศัย บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ 2) เสนอให้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเป็นกลไกในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาพระพุทธศาสนา 3) จัดให้มี

คณะกรรมการการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดเพื่อบูรณาการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป 4) พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน 5) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เช่น กำหนดระบบเทียบมาตรฐานคุณวุฒิ อัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น และ 6) กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาาระบบกลไกในการสร้างและพัฒนาศาสนทายาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิณสุตาสิริรังศรี (2548, น. 53) ที่พบว่า การสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ เป็นพลังอย่างสำคัญให้คณะสงฆ์ ครูผู้สอน และผู้เรียนมีความพยายามจัดการศึกษาเล่าเรียน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับพระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตรีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สิ่งของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ กลุ่มคนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและถูกชักชวนมา ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์

จึงกล่าวได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จะต้องสร้างความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย กล่าวคือ 1) การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การส่งเสริมความก้าวหน้าในทางปกครองคณะสงฆ์ การยกย่องเชิดชู เป็นต้น 2) การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การช่วยพัฒนาหลักสูตร การรับรองหรือเทียบคุณวุฒิการศึกษา เป็นต้น และ 3) การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน เช่น ยกย่องเชิดชู การสนับสนุนเงินเพื่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

5.2.2.3 ปัจจัยศักยภาพของครูผู้สอน

จากผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพของครูผู้สอนมีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับพระครูสุตวิสุทธิคุณ (2549, น. 112 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด คือ พฤติกรรมของครู การเตรียมการสอน และกระบวนการหลังการสอน สอดคล้องกับพระมหาชนแดน

สมบุต (2549, น. 120 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย การมีคุณลักษณะความเป็นครูสอนที่ดีและการพัฒนาศักยภาพครูในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผล สอดคล้องกับพระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551, น. 65 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พบว่า ครูส่วนมากมีพรรษามากกว่า 10 พรรษา และมีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี และ 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158-160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ มาจากครูที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยครูเตรียมเนื้อหาที่เหมาะสม ใช้สื่อในการเรียนการสอนดีมีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอนมีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.332 ซึ่งสอดคล้องกับจุลฤดี อวนคำ (2553, น. 77) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสามารถของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าความสามารถของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์รองลงมา คือ วิชาสังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน และนอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญานมนุษย์ ให้รู้จัก

ผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดีเพื่อเป็นแม่แบบให้เด็กได้ปฏิบัติตาม ซึ่งในยุคปัจจุบันครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง เพราะในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ กระบวนการเรียนอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ผู้เรียนจะเรียนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมีความก้าวหน้า และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น จนทำให้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ สื่อที่แสดงมีขนาดใหญ่ไม่เพียงพอสำหรับ ผู้เรียนที่อยู่หลังห้อง ความจดจ่อกับผู้สอนถูกเบี่ยงเบนจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนขนาดใหญ่ ผู้เรียนมีการนำเอาคอมพิวเตอร์พกพาเข้ามาสืบค้นความรู้ในชั้นเรียน ผู้เรียนถามคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่ครูกำลังสอน หรือนำข้อมูลเหล่านั้นมาพูดคุย โดยที่ครูตอบไม่ได้ หรือไม่เคยรู้มาก่อนเมื่อเป็นเช่นนี้ ครูจึงต้องพร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป และต้องไม่ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะและวิทยาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้เด็กมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมไทยและสังคมโลกต้องการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology : ICT) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาครูได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของถนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.ป.) ที่ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้ 8 ประการคือ 1) Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่แม่นในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ 2) Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี 3) Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้ 4) Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน 5) Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ 6) Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึง

การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7) Creativity ในยุคสมัยหน้าครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว และ

8) Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ต้นแบบผ่อนคลายซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ดังนั้น ศักยภาพของครูผู้สอน จึงเป็นทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและความสามารถที่อยู่ในตัวครู ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ศึกษา ที่ต้องประกอบด้วย 1) ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การมีทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตลอดทั้งรูปแบบและเทคนิควิธีการเรียนการสอนโดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน 2) ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี คือการมีทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอนเพื่อกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 3) ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน คือการมี ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดการประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อผลด้านความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

5.2.2.4 ปัจจัยการบริหารจัดการ

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการภายในมีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สอดคล้องกับพระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ มาจากสองปัจจัย ประการแรกคือด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 2) ครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี 3) หลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล 4) อาคารสถานที่ มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี 5) งบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ 6) สื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้อย่าง

เหมาะสม ส่วนประการที่สองเป็นด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานตาม หน้าที่ ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอและ แก้ปัญหารวดเร็ว 2) ครูเตรียมเนื้อหาเหมาะ ใช้สื่อในการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วม 3) มีการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล 4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ กลุ่มคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและถูกชักชวนมา

สอดคล้องกับสนอง ก้อนสมบัติ (2550, น. 92 - 100) ที่ทำการศึกษารื่อง การบริหารจัดการ คุณภาพมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมปากกลาง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการ บริหารจัดการคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมปากกลางทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรของ สถานศึกษา และกลุ่มสถานศึกษาร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาจาก ผู้ปกครองและชุมชน จนทำให้สถิติการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนสูงขึ้น ครูมีความสุขสนุกกับการ ทำงาน เห็นผลจากการที่นักเรียนประสบความสำเร็จตามศักยภาพ และแสดงความสามารถออกมา อย่างเด่นชัด

สอดคล้องกับสรารุท จินดาหลวง (2558, น. 74 - 84) ศึกษาเรื่อง การจัดการสถานศึกษาพื้นที่ พิเศษในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการ ข้อเสนอแนะและ แนวทางการจัดการสถานศึกษาพื้นที่พิเศษในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ จำนวน 9 คน ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 188 คน รวมทั้งหมด 206 คน ในปีการศึกษา 2556 เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้าง ขึ้น นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพการจัดการสถานศึกษาพื้นที่พิเศษในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ โดยรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน การบริหารจัดการด้าน งบประมาณมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับ การเรียนการสอนมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีการกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กร อย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาด้านการจัดการ พบว่า การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่างไปจากสภาพโรงเรียนพื้นที่ปกติทั่วไป จึงจะสามารถ ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ได้ ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนด มาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกฎ

นาท มุลเขียน (2556, น. 1) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นโรงเรียนส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ให้สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานเกิดสัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงและยั่งยืน ซึ่งได้ศึกษาหาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมที่โรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติการได้อย่างแท้จริง โดยคณะกรรมการจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้ร่วมกันกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการรูปแบบเรียนรวมทุกชั้น 2) การบริหารจัดการรูปแบบเรียนรวมทุกชั้นและศูนย์การเรียน 3) การบริหารจัดการรูปแบบเรียนรวมบางชั้นเรียน 4) การบริหารจัดการรูปแบบเรียนรวมบางวิชา 5) การบริหารจัดการรูปแบบหนึ่งผู้บริหารสองโรงเรียน และ 6) การบริหารจัดการรูปแบบเอกเทศ

สอดคล้องกับจรัญ แสงบุญ (2552, น. 73 - 76) ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 140 คน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่และร้อยละผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ในการจัดการงานวิชาการ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมทางวิชาการ สำหรับการจัดการงานงบประมาณ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการงานงบประมาณ สำหรับการจัดการงานบุคลากร ได้ประชุมชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการจัดการงานบริหารทั่วไป ได้บริการสาธารณะแก่ชุมชนและผู้มาขอรับบริการ

สอดคล้องกับจำเนียร มัดกิต (2547, น. 112) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 มีจำนวน 12 ด้าน คือ 1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบต่อแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน 6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก 7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงาน

ทั่วไปของสถานศึกษา 8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของ ชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน 11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อ การดำเนินงานตามที่เห็นสมควร และ 12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับหมายหมายจากหน่วยงานต้น สังกัดของสถานศึกษานั้น

สอดคล้องกับบัญญัติ ทองวิไลกุล (2548, น. 53 - 55) ทำการศึกษา สภาพการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ งานวิชาการ อันดับ 2 คือ งานบริหารทั่วไป อันดับ 3 คือ งานบริหารงานบุคคลและอันดับสุดท้าย คืองานงบประมาณ

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน มีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เนื่องจากมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.293 ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการถือเป็นภารกิจหลักขององค์กร ที่จะวางทิศทางกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Gant (1979, p. 20-22) นักวิชาการชาวอเมริกันอธิบายว่า การบริหารจัดการ คือการ จัดการระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการ พัฒนา พร้อมกันนี้ Gant ได้กล่าวถึงการบริหารงานภายใน (Internal Administration) ว่าหมายถึง การบริหารงานใด ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีองค์การบริหารงานนั้น ๆ สามารถเป็นกลไกการ บริหารที่ดีเสียก่อน จึงจำเป็นจะต้องจัดการภายในองค์กรให้ดีให้มีประสิทธิภาพที่สุดซึ่งอาจทำได้ด้วย การจัดองค์การการบริหารงานบุคคลลงานคลัง งานวางแผน การตัดสินใจ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น. 1) ซึ่งให้มีการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความ หลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏใน บัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการในการบริหารสถานศึกษาที่ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, น. 29 - 36) ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ แนวคิดงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารงบประมาณ แนวคิดการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเน้น ความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้ เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน 3) การบริหารงานบุคคล แนวคิด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) การบริหารทั่วไป แนวคิดการ บริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผล ตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัด การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น การบริหารจัดการภายใน จึงเป็นสิ่งที่สำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการทางการ บริหารเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการด้าน วิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมในการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย

หรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนการสอน และการประเมินผล ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นที่น่าพึงพอใจ 2) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ที่เป็นกระบวนการหรือภารกิจที่เกี่ยวกับการจัดการเงินงบประมาณ การจัดทำรายได้อื่น การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การวางแผนการใช้จ่าย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพย์มนุษย์ พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษามีประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดทั้งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจของทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) รูปแบบขององค์กร ที่ต้องมีจัดทำโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งคณะกรรมการนิเทศการศึกษาในทุกระดับ จัดตั้งสำนักศาสนศึกษาประจำตำบลหรือประจำอำเภอ และสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2.5 ปัจจัยแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน มีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผลการวิจัยสอดคล้องกับวนิดา ดีแป้น (2553, น. 159 - 161) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยการวิเคราะห์หุระดับ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ โอกาสในการฝึกใช้ภาษาอังกฤษ ความรู้พื้นฐานเดิม ความถนัดทางภาษา เวลาที่เข้าเรียนชั่วโมงภาษาอังกฤษ เจตคติต่อภาษาอังกฤษ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเอาใจใส่ของผู้ปกครอง และนิสัยในการเรียน ที่ระดับ .05 ได้แก่ การเรียนภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา ตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ คุณภาพการสอน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อน เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ได้แก่ โอกาสในการฝึกใช้ภาษาอังกฤษ และความรู้พื้นฐานเดิม ที่ระดับ .05 ได้แก่ เวลาที่เข้าเรียนชั่วโมงภาษาอังกฤษ ความถนัดทางภาษา และเจตคติต่อภาษาอังกฤษ

สอดคล้องกับกานดา คำมาก และคณะ (2558, น. 56 - 57) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2/2556 จำนวน 343 คน การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พฤติกรรมการเรียน

จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน มีผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.112 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับเกล้าจักทอน (2553, น. 110-111) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาภาษาไทย ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านลักษณะของครูผู้สอน ปัจจัยด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยได้ร้อยละ 72.80 และค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย มีดังนี้ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาภาษาไทย ($\beta = .224$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .278$) ปัจจัยด้านลักษณะของครูผู้สอน ($\beta = .263$) ปัจจัยด้านการส่งเสริมของผู้ปกครอง ($\beta = .274$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ($\beta = .314$) ปัจจัยด้านอบรมเลี้ยงดู ($\beta = .295$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ทั้งนี้เพราะแรงขับภายในหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แรงจูงใจ ถือเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตรงกับของสุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, น. 17) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจ

จึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Beach (1985, p. 379, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 84) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และสิ่งที่ยั่วให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ และสอดคล้องกับ Steers and Porter (1983, p. 5, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 84) ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้อยู่ ขณะเดียวกันแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามที่ตนเองตั้งไว้ เป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนตั้งความคาดหวังไว้ ดังที่ไพโรจน์ กาธรรมณี (2547, น. 49) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เป็นแรงปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีมาตรฐานที่ดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1989) ได้แก่ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับ McClelland (1953, pp. 110-111, อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2553, น. 173) ที่ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Rabideau (2005, p. 23, อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2553, น. 173) ที่ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้

ดังนั้น ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน จึงเป็นสภาวะความต้องการภายในของผู้เรียนที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม ตลอดทั้งพฤติกรรมที่เป็นการแสดงถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียนด้วยปัจจัยหลัก คือ 1) เจตคติต่อการเรียน ซึ่งเป็นความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อการศึกษาพระปริยัติ

ธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีว่าจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทั้งขณะที่เป็นบรรพชิต และหลังจากลาสิกขา 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความวิริยะอุตสาหะ ที่จะประสบความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี จนสามารถสอบได้ในระดับที่สูงขึ้น จนสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดของการศึกษาคือนักธรรมชั้นเอก และเปรียญธรรม 9 ประโยค และ 3) พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่มีการตอบสนองต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ ตลอดทั้งภาวะความสุขของผู้เรียนที่เกิดจากจิตสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ชั้นเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การสภาพแวดล้อมของสำนักศาสนศึกษาที่สงบ ร่มรื่นและสะอาด ถูกสุขลักษณะ การที่ผู้บริหารให้ความอบอุ่นแบบครอบครัวแก่ผู้เรียน ครูให้ความรักความเอ็นดู เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน และการจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการทั้งในระหว่างเรียนและนอกเวลาเรียน

5.2.3 รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนัก ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนัก ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกระบวนการสร้างรูปแบบพัฒนา 3 ขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาสภาพของพื้นที่ในการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ด้วยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ข้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่ผ่านการวิเคราะห์ทางสถิติ มาสร้างรูปแบบพัฒนาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วจึงนำรูปแบบพัฒนาที่ได้ทำการยืนยันรูปแบบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับแนวคิดของวาโร เฟ็งส์วัสดี (2553, น. 1-15) ที่แบ่งการพัฒนารูปแบบออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ 3 ประการ คือ 1.1) การศึกษา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย และ 1.2) การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ และการศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น 1.3) การจัดทำรูปแบบ โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้ และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือการยืนยันรูปแบบ เป็นการดำเนินการภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้การทดสอบรูปแบบจำเป็นต้องอาศัยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะการทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติได้ เพราะงานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งสอดคล้องกับ Eisner (1976, pp. 192 - 193) ที่ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิดดังนี้ 1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดย

พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้งดังนั้น ในวงการศึกษาลงนามนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง และ 4) รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้จากผลการวิจัยในระยะที่ 3 ได้รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 จำนวน 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา โดยเป็นการนำเอาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากำหนดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อได้แนวทางการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ซึ่งสอดคล้องกับบุญส่ง หาญพานิช (2546, น. 112 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้องค์ความรู้และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์อธิการบดีและการสอบถามผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยและ 3) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

สอดคล้องกับชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น. 72 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบ

ของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

สอดคล้องกับอัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, น. 108 - 122) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปปฏิบัติในสถานศึกษาและการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

อีกทั้งเมื่อพิจารณาผลการยืนยันรูปแบบ ทั้ง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) จำนวน 20 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า รอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบพัฒนา (ร้อยละ 99.20) ทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา การยืนยันรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันในรูปแบบพัฒนาทั้ง 5 ด้าน 17 ประเด็น และ 94 แนวทางการพัฒนา โดยมีค่ามีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกแนวทางการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สอดคล้องกันมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) (I.R. \leq 1.50) และการยืนยันรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันในรูปแบบการพัฒนาทุก แนวทางการพัฒนา โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 ทุกด้าน มีค่าฐานนิยม (Mo.) เท่ากับ 5.00 ทุกด้าน และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ระหว่าง 0.00 – 0.75 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล (2560, น. 171) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด โดยอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง โดยมีค่ามัธยฐาน (Med.) ที่ระดับ 5.00 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่ระดับ 0.00 และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 92.30)

นอกจากนี้ รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้จากผลการวิจัย ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประมุข สารพันธ์ และ อินฉา ศิริวรรณ (2550, น. 72-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์ควรพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่ให้สิทธิสถาบันพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาได้ รูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่เหมาะสม ซึ่งควรจะไปใช้ได้แก่ รูปแบบที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนวิชานักธรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กันไปตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับปริญญาเอก และควรให้พระภิกษุสามเณรเรียนวิชาสามัญพื้นฐานด้วย เช่น ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นอกจากนี้คณะสงฆ์หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ควรปรับปรุงหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เหมาะสมกับกาลสมัย

สอดคล้องกับพระมหาสุเมธา ยุธะชัย (2550, น. 111-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า ควรขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยกันพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละวิชา ครูผู้สอนต้องประยุกต์เนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับระยะเวลาเรียน และควรออกกฎระเบียบหรือจัดตารางเรียนให้เป็นระบบมีมาตรฐานและเป็นแนวทางเดียวกัน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสำนักเรียนหรือโรงเรียนควรคำนึงถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการสอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ และผู้บริหารสำนักเรียนควรให้ความสำคัญในการอบรมวิธีการสอนหรือจัดให้มีพระนิเทศมาช่วยดูแลการนิเทศการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เนื้อหา วัตถุประสงค์ เลือกสื่อที่น่าสนใจทันสมัย เหมาะกับวัยละกิจกรรมของผู้เรียน และผู้บริหารสำนักเรียนควรมีการจัดงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ควรคำนึงถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินทั้งด้านผู้เรียนและด้านผู้สอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมินตามสภาพจริงแก่ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับพระมหามานิต สกลหล้า (2551, น. 140 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิชาการควรจัดฝึกอบรมครูให้มีความเข้าใจในการจัดหลักสูตร ด้านงบประมาณ ควรให้มีการจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านงานบุคคล ควรจัดวางตัวบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสมและด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

และสอดคล้องกับพระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุปัชฌาย์) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ 1) ด้านหลักสูตร ควรปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้ได้คุณภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น และปรับปรุงหนังสือเรียนให้ได้มาตรฐาน 4) ด้านการเรียนการสอน ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ควรมีการกำหนดเวลาในการวัดผลประจำเดือนให้เหมาะสม ควรมีการวัดผลด้านอื่นนอกเหนือจากการวัดความจำ และควรมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ที่ได้จากการวิจัย จึงเป็นรูปแบบพัฒนาที่ได้จากกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านวิธีและขั้นตอนทางการวิจัยทุกประการ สมควรได้รับการนำรูปแบบไปปรับใช้ให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้จรรโลงมั่นคงยืนยาวสืบไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากผลการวิจัย

5.3.1.1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรูปแบบพัฒนาภาครัฐควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษา ของคณะสงฆ์อย่างชัดเจนและจริงจัง

5.3.1.2 มหาเถรสมาคมควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิด พ.ร.บ. การศึกษาพระปริยัติธรรม และกำหนดนโยบายด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ให้บูรณาการและสอดคล้องกับการศึกษารูปแบบอื่น ๆ

5.3.1.3 แม่กองธรรมสนามหลวง และแม่กองบาลีสนามหลวงควรพัฒนาหลักสูตรโดยบูรณาการกับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ และพัฒนาระบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน พร้อมกับพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

5.3.1.4 พระสังฆาธิการระดับผู้ปกครอง (เจ้าคณะ) ควรให้ความสำคัญ เอาใจจริงเอาใจ และมึนโยบายในการส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี อย่างชัดเจน พร้อมกับการเร่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา และควรระดมทุนทรัพย์เพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี และการศึกษาด้านอื่น ๆ ของคณะสงฆ์

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.2.1 ด้านการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรคณะสงฆ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรส่งเสริมสนับสนุนและเร่งพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของสำนักศาสนศึกษา ให้มีทักษะและความชำนาญทางด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ทำให้มีความจริงใจและอุทิศตนให้การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมกับการพัฒนาพฤติกรรมกรบริหารที่ควรมุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และพัฒนาภาวะทางวิชาการเพื่อนำหลักวิธีการในการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาควรเร่งสร้างภาคีเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือในการจัดการศึกษา ตลอดจนทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน คณะสงฆ์ และพุทธศาสนิกชนทั่วไป เพื่อให้สำนักศาสนศึกษามีทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอ

5.3.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอน ผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และทักษะในการวัดและประเมินผลผู้เรียนในห้องเรียน โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฯลฯ หรือหน่วยงานอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

5.3.2.4 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภายใน คณะสงฆ์ระดับนโยบายและเจ้าสำนักศาสนาศึกษา ควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสำนักศาสนาศึกษาโดยเทียบเคียงหรือประยุกต์ใช้รูปแบบของการบริหารจัดการศึกษารูปแบบอื่น ๆ เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หรือโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบของการบริหารการศึกษาภายในสำนักศาสนาศึกษาให้มีรูปแบบที่เป็นทางการและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งเรื่องของโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการด้านวิชาการ การบริการจัดการด้านงบประมาณ และด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.3.2.5 การพัฒนาด้านแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน คณะสงฆ์ทุกภาคส่วนตลอดทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังทั้งระบบให้ครอบคลุมทุกประเด็นเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งสองแผนกให้กลับมามีคุณค่าในเชิงอรรถประโยชน์เชิงเศรษฐศาสตร์ในทางสังคม (การนำคุณวุฒิไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งขณะครองเพศบรรพชิตและหลังจากลาสิกขา) มากกว่าอรรถประโยชน์ในทางพระพุทธศาสนาอย่างเดียวดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรศึกษากลยุทธ์สู่ความสำเร็จของสำนักศาสนาศึกษาที่เป็น Best Practice แต่ละแห่ง เพื่อทราบปัจจัยและแนวทางสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีในแต่ละภูมิภาคเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาจัดการศึกษาทั้งสองแผนกต่อไป

5.3.3.3 ควรศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาแยกกันระหว่างพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และพระปริยัติธรรมแผนกบาลี เพื่อให้ได้รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาแต่ละแผนกที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบบูรณาการระหว่างการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี กับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์มีรูปแบบที่ทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กชกร เฉลิมกาญจนา. (2548). *การงบประมาณ*. กรุงเทพฯ : ท้อป.
- กมล ภู่อประเสริฐ. (2545). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.
- กรมการศาสนา. (2531). *รายงานการศาสนา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กรมการศาสนา. (2539). *คู่มือการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม-บาลี*. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมการศาสนา. (2541 ก). *การพัฒนารูปแบบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี*. รายงานการวิจัย, กรมการศาสนา : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมการศาสนา. (2541 -). *รายงานผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *ประมวลศัพท์ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *ศธ.จัดสรุปปรับบทบาทใหม่ทันกับเทคโนโลยีสอนเด็ก*. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=34113&Key=hotnews>.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อปัจจัย*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กองบาลีสนามหลวง. (2548). *เรื่องการสอบบาลีสนามหลวง แผนกบาลี พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ : อักษร.
- กองบาลีสนามหลวง. (2549). *การสอบบาลีสนามหลวง แผนกบาลี พ.ศ. 2549*. กรุงเทพฯ : อักษร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา คำมาก และภัทรารวรรณ สุนทราศร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- การคณะสงฆ์ภาค 8. (2560). *การประชุมพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ประจำปี 2560*. เอกสารประกอบการประชุม. กรุงเทพฯ : สำนักงานเจ้าคณะสงฆ์ภาค 8.

- กิตานันท์ มลิทอง. (2546). *หนังสือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีการศึกษา : สื่อการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือกรมวิชาการ.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2545). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒนา.
- กิติวดี บุญซื่อ และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กฤษณี รื่นรมย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภาก และสาวิกา อุณหนนท์. (2547). *การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด: สร้างองค์กรให้แตกต่างอย่างเหนือชั้น*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สมุทรปราการ : โรงพิมพ์เดชกมล ออฟเซท.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกล้า จักทอน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต) เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2541). *กระบวนทัศน์ใหม่: การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: SR Printing Limited Partnership.
- เขียน วันทนียตระกูล. (2553). *การเขียนแผนการสอน คือภารกิจของครู*. สืบค้นจาก http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/PlanBU_Khean.asp.
- คณินนิตย์ จันทบุตร และสุพรรณ จันทบุตร. (2543). *แนวคิดทิศทางการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย*. ศูนย์พุทธศาสนศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครูเชียงราย. (2560). *สื่อการสอน*. สืบค้นจาก <http://www.kru.chiangrai.net/tagสื่อการสอน/>.
- คณินนิตย์ จันทบุตร. (2544). *แนวคิดทิศทางการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย, วารสารพุทธศาสนศึกษา*. 8(2), 124 – 132.
- ครูสภา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=1193>.
- จรัญ แสงบุญ. (2552). *การจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภา เต็งไตรงรัตน์ และคณะ. (2554). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

- จามจุรี จำเมือง. (2553). ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- จำเนียร มัดกิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขตจิตวิทยา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรพัฒน์ ทองท่ากิจ. (2559). ปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมศึกษา อำเภอนางรอง
จังหวัดบุรีรัมย์. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548). การปฏิบัติกรวิจัยด้วย EDR. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. 1(2), 19 – 31.
- เจ้าอธิการวรรณะ นวลคะนิง. (2551). การศึกษาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของ
คณะสงฆ์ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนงกรณ์ กุณชลบุตร. (2546). หลักการจัดการ : แนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวาล แพร์ตกุล. (2552). เทคนิคการวัดผล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยภูณณัฐ จินณณัฐชา. (2554). การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- ชำเรือง วุฒิจันทร์. (2536). การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และพระศาสนาเพื่อความมั่นคง. กรุงเทพฯ :
การศาสนา.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์, 4(1), 33 - 45.
- ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบัน
ราชภัฏ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวี ทองวิไลกุล. (2548). สภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณิชภา ธพิพัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดวงแข จงเจริญ. (2540). *การศึกษาทัศนคติของนักศึกษาระดับมัธยมปลาย วิธีเรียนทางไกลที่มีต่อโรค
เอดส์ในจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงมณี เลาวกุล. (2548). *ระบบงบประมาณและการบริหารการคลังท้องถิ่น*. ขอนแก่น : วิทยาลัยการ
ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดุจฤดี อวนคำ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนระดับชาติของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เด่นดวง คำตรง. (2544). *ความต้องการการพัฒนาของครูและอาจารย์ของวิทยาลัย ในสังกัดกรม
อาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2549). *เอกสารการสอนชุดวิชาการคลังและ
งบประมาณ หน่วยที่ 9 ใช้จ่ายรัฐบาล*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ถนอมพร เลาทจรัสแสง. (ม.ป.ป.). *การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้
อนาคต*. สืบค้นจาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf>.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพภูมิพงษ์. (2540). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ถวิล สมศรีรัฐกิจ. (2537). *คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ทองใบ ธีรานันท์ทางกูร. (2552). *พจนานุกรมไทยสำหรับนักเรียน*. กรุงเทพฯ : ดวงแก้ว.
- ทัศนีย์ ศุภเมธี. (2542). *พฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ทิพาภรณ์ ศรีเวียงราช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพลังขับเคลื่อนของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทิภาวรรณ เลขวิฒนะ และสุนทรี จันท์สำราญ. (2557). *การประเมินผลในชั้นเรียนเพื่อวินิจฉัย
ข้อบกพร่องผู้เรียน (Classroom Assessment for Student Diagnostic)*. *วารสารชุมนุม
นักวัดและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งประเทศไทย*, 1(1), 23 – 25.

- ทิตินา แชมมณี และคณะ. (2541). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ทิตินา แชมมณี. (2540). *การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ทิตินา แชมมณี. (2551). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตินา แชมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทวประภาส มากคล้าย. (2551). *สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น : ประเพณีวัฒนธรรมและพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของวัดและหมู่บ้านคุ้มตะเภา*. อุดรดิตถ์ : พงษ์วิทยาการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง.
- ธวัช บุญยมนี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี : เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- จิตติมา ไชยมงคล. (2560). *ทฤษฎีภาวะผู้นำ และทฤษฎีการบริหาร*. เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการจัดการ. สืบค้นจาก <https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiq-5mcjO3UAhXLOY8KHWeoBakQFggUAI&url=httpทฤษฎีภาวะผู้นำ และทฤษฎีการบริหาร.เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการจัดการ.docx&usg=AFQjCNHHg7oBfQWTTb3X42Pd Mw2rUEr9PA>.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส จำกัด.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์ห่อภิมาณ*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). *การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎี และวิเคราะห์เชิงปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : หจก. เอ็มเทรคดิง.

- นิธิตา บุรณจันทร์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิภา เมธธาวิชัย. (2536). *การประเมินผลการเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : พิเศษกรรมการพิมพ์.
- บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารจัดการทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *การวิจัยการวัดและประเมินผลรวมบทความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2539). *สภาพและปัญหาของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในสำนักเรียนส่วนกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ปรเมษฐ์ โมลี. (2552). *การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ประชุม ผงผ่าน. (2545). *เอกสารประกอบคำสอนผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร*.
 อุดรราชธานี : สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.
- ประดินันท์ อูปรมย์. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 4 มนุษย์กับการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประทีป บินชัย. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต).
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิค พรินต์ติ้ง.
- ประมุข สารพันธ์ และ อินตา ศิริวรรณ. (2550). *การศึกษาแนวทางพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์*.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2543). *ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤต*.
 กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ. (2548). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2550). *การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โอเนเดียนสโตร์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พระครูศรีกิตติวรากร. (2551). *การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ฝ่ายธรรมศึกษา สำนักเรียนคณะจังหวัดนนทบุรี ภาค 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (แยมเดช). (2555). *การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุตวิสุทธิคุณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระนิมิต กลิ่นดอกแก้ว. (2549). *สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระปริยัติสุนทร (โอภาส โอภาโส). (2546). *การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : ทำอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ กรณีวัดจองคำ อำเภอเงาะ จังหวัดลำปาง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต). (2558). *การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา*. พระนครศรีอยุธยา : เทียนวัฒนาพริ้นท์ติ้ง.
- พระพรหมมณี. (2548). *สอบธรรมสนามหลวง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- พระมหากาญจนาภิเษย์ วิจิตรตสนโต (ไชยสอง). (2549). *สภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็กลง จังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พระมหาชนแดน สมบุตร. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุนันทา.
- พระมหาธวัชชัย รสเลิศ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษามศว*, 5(10), 65 - 81.
- พระมหาธีรสุข ธรรมสาร (อุบไซ). (2554). *การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบัณฑิต ปณิตติเมธี (ชรินทร์). (2552). *การบริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพนมนคร มีราคา. (2549). *การดำรงสมณเพศของสามเณรโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอดงบังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหามานิต สกลหล้า. (2551). *สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาวิเชียร ตุ่นแก้ว. (2548). *สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พระมหาวิโรจน์ สอนสมุทร. (2560). *งานด้านการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/phramhawirocnswnsmuthr/ngan-dan-kkhrxng>.
- พระมหาสมบัติ อาภากร (ระสารักษ์). (2555). *ที่การจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม อำเภอดงบัง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสรพงษ์ การุญ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงบัง จังหวัด*

- นครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาสุเมธา ยุระชัย. (2550). *สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระราชปริยัติโยดม (โอภาส โอภาโส). (2548). *แนวทางการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมประจำจังหวัดลำปาง (แห่งที่ 1) วัดจองคำ ตำบลบ้านหวด อำเภอองาว จังหวัดลำปาง* กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไท.
- พระราชภาวนาวิสุทธิ (ไชยบูลย์ ธมฺมชโย). (2548). คำปรารภ. *วารสารกัลป์ยานมิตรฉบับพระสังฆาธิการ*, 6(16), 9.
- พระราชวรมณี และคณะ. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา 2560 - 2564 “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระศรีญาณวงษ์ (นิมิต ปณฺชิตเสวี, ป.ธ. 9). (2560). *สัมภาษณ์, ประเด็นผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี*. เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2560 ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย.
- พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ). (2541). *พุทธศาสตร์ปริทัศน์ รวมผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุธีวีรบัณฑิต พระมหาสุนันท์ สุนันโท และประเสริฐ ธิลาว. (2559). การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 299 - 310.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พิชาย รัตน์ดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การ และการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์อิงค์บิอนด์ บุ๊คส์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีไอเดียเคชั่น.
- พิณสุดา สิริรังศรี. (2548). *วัดจองคำ อำเภอองาว จังหวัดลำปาง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีดีเด่น*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2548). *วิธีวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป*. กรุงเทพฯ : บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พ.ว.) จำกัด.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2547). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แบนเนจเม้นท์.

- พิมพ์พิมล พลเวียง. (2543). *ศักยภาพและผลในการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์เด็กในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). *ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). *จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช ตระการศิรินนท์. (2548). *การคลังภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่ : คณะนิเทศศาสตร์พิมพ์.
- ไพโรจน์ กาธรรณนิ. (2547). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภูมิชนะ เกิดพงษ์. (2560). *การวัดผล ประเมินผล การวัดและประเมินผล*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/181202>.
- ภูวนาท มุลเขียน. (2556). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. เพชรบูรณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.
- มงคลชัย ศรีสะอาด. (2555). *รูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม – แผนกบาลี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน้าที่ 9 - 12*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลีณี จุโฑปะมา. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- แม่กองบาลีสนามหลวง. (2559). *สอบบาลีของสนามหลวงแผนกบาลี พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คเนส.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 140 - 150.
- เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. (2533). *การวัดทัศนคติเบื้องต้น*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสริน พิมพ์บรรยงก์ (2547). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ แสงสุข. (2550). *รามคำแหง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธรรมสารจำกัด.
- รัฐกรณ์ คิดการ. (2547). *การผลิตรายการโทรทัศน์*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก 16 พฤษภาคม 2550.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. เล่ม 127/ตอนที่ 45 ก/หน้า 1/22 กรกฎาคม 2553.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). *การศึกษาเชิงสร้างสรรค์*. รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่องการศึกษาเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 12(1), 1 – 8.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิทูร (2550). *เทคโนโลยีการศึกษา*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วนิดา ดีแป้น. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยการวิเคราะห์พหุระดับ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- วรวิทย์ จินดาพล. (2550). *ภาวะผู้นำของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์เลิฟเพรส.
- วาโร เฟิงส์วัตต์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1 - 15.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2560). *พฤติกรรม*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/พฤติกรรม>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). *การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). *การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย*. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย>.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : VJ. พรินต์ติ้ง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์จำกัด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ . (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *กระบวนการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อัมรินทร์พรินต์ติ้ง.
- วิไลวรรณ แสนพาน. (2553). *สาระการเรียนรู้และการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ดา ภาคจันทิก. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal (ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, 7(3), 143 – 157.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมินและการตัดสินใจ, ประมวลสาระชุดวิชา การประเมินและการจัดการโครงการประเมิน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543. *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์. (2546). *แนวคิดและกระบวนการบริหารงานคลังและงบประมาณ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สงบ ลักษณะ. (2560). *ความสำคัญของการวัดและประเมินตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/main2/article/article-sagob/assess.htm>.
- สนอง ก้อนสมบัติ. (2550). *การบริหารจัดการคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมปากกลาง จังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- สมจิตร พรหมแพน. (2557). *รูปแบบการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยเบาหวานที่มีน้ำตาลในเลือดสูงและมีภาวะแทรกซ้อนทางหลอดเลือดในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมชาย ไมตรี. (2539). *รายงานการวิจัยการศึกษาของคณะสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- สมชาย รัตนทองคำ. (2554). *เอกสารประกอบการสอน 475 788 การสอนทางกายภาพบำบัดภาคต้นปีการศึกษา 2554*. สืบค้นจาก http://agedu.kmitl.ac.th/agedu/upload_form/1724262556-07-23_14model.pdf.
- สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุณฺเณ). (2548). *ปลื้มนิยกลา*. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สมเดช สีแสง. (2550). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ชัยนาท : โมเดิร์นโฮม.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *เอกสารการบรรยายกระบวนการวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมุทพร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และ ปฏิบัติ*. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.

สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรารุธ จินดาหลวง. (2558). *การจัดการสถานศึกษาพื้นที่พิเศษในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น.

สัญญา เคนาภูมิ. (2558). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีจากฐานราก The Research Conceptual Framework Establishment by the Grounded Theory. *วารสารวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์* ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(3), 93 - 103.

สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง. (2549). *สอบธรรมสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ.2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานราชการครู*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวปฏิบัติกรวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สกายบุ๊กส์.

สำนักงานเจ้าคณะภาค 8. (2559). *สถิติรายชื่อผู้ขอเข้าพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีประจำปีการศึกษา 2558 ของสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8*. กรุงเทพฯ : วัดไตรมิตรวิทยาราม.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดตราด. (2560). *ประวัติความเป็นมาการสอบธรรมศึกษานักธรรมสนามหลวง*. สืบค้นจาก http://trt.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=170:2009-11-05-02-31-11&catid=50:2008-10-29-14-45-52&Itemid=111.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2560). *พศ. ส่งเสริมการศึกษาสงฆ์*. สืบค้นจาก http://www1.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2569:2010-03-22-07-12-24&catid=25:2008-09-16-16-33-35&Itemid=219.

- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2558). *การพัฒนาศักยภาพครูและศึกษานิเทศก์ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเพื่อวินิจฉัยผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิทธิพล เวียงธรรม. (2547). *ปัญหาการเรียนการสอนของคณะสงฆ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกรี เจริญสุข และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลป ดนตรี กีฬา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity*. 9(53), 20 - 25.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ตจำกัด (มหาชน).
- สุชาติดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็ชเปอร์เน็ท.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- สุธินี อรรถากร. (2559). *ทฤษฎีการจัดการ : สูตรลับสู่ความสำเร็จของการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์.
- สุวิทย์ หิรัญยกานต์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์และ ชนินทร์ชัยอินทிரากรณ์. (2540). *พจนานุกรมศัพท์การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไอคิวบุ๊คเซนเตอร์.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2555). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาณี สนธิรัตน์ และคณะ. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ : บริษัทเจริญดีมีนคองการพิมพ์.

สุภักษร อินทร. (2545). *ความรู้ เจตคติและการปฏิบัติ ของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับปฐมวัย*. สุพรรณบุรี : สำนักงานการประถมศึกษา.

สุภาภรณ์ มั่นเกิดวิทย์. (2544). *วิจัยในชั้นเรียนประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ*. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่จำกัด.

สุมนษา พรหมบุญ และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี. สุรางค์ ไควตระกุล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2550). *ยุทธวิธีการเรียนการสอนวิชาเทคนิค. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.

สุริยน ไชยชนะ. (2547). *การสำรวจความรู้และเจตคติของชายไทยที่มีต่อภาวะหย่อนสมรรถภาพทางเพศ : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธิดา ราพิงกิจ. (2552). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้น ปวช.1 ที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนระยองพาณิชยการ ปีการศึกษา 2552*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ระยอง : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีระยอง.

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2552). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(2), 158 – 165*.

อโณทัย สีนวีรุทัย. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดช่วยการบริหารงาน กับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษาศูนย์บริการผลิตภัณฑ์สุขภาพเบ็ดเสร็จ ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

อชรา เอ็บสุขสิริ. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาลดชีวิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ : ไยใหม่ ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2549). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2553). การปฏิรูปการศึกษารอบสองกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา. *วารสารรามคำแหง*, 27(2), 171 - 176.
- อำนาจ เจริญศิลป์. (2543). *การจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- อำไพ สุจริตกุล และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย :
การฝึกฝนกาย วาจา ใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : เอส เอส ดี เพรส.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). *หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2542). *รายงานการวิจัยรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ
ด้านแนะแนวและจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เอกณรงค์ วรสีหะ. (2558). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวางแผน
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์, สาขาวิชาการจัดการเครือข่ายร้านอาหาร, วิทยาลัยโลจิสติกส์
และซัพพลายเชน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สืบค้นจาก [http://www.teacher
.ssru.ac.th/ekgnarong_vo/pluginfile.php/116/block_html/contentภาวะผู้นำpdf](http://www.teacher.ssru.ac.th/ekgnarong_vo/pluginfile.php/116/block_html/contentภาวะผู้นำpdf).
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2545). *เทคโนโลยีการศึกษา : หลักการและแนวคิดสู่ปฏิบัติ*. สงขลา : งานส่งเสริม
การผลิตตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Abraham H. M. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370 - 396.
- Alfred Tack. (1983). *How to Succeed as a Sales Manager*. Cedar Books, pp. 1-3.
- Allen, R. and Santrock, J. W. (1993). *Psychology : The Contexts of Behavior*. USA. : Wm.
C.Brown Communication.

- Anastasi, A. (1976). *Psychological Testing*. New York : Macmillan.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York : The Free Press.
- Beach, D. S. (1985). *Personnel : The Management of People at Work*. (5th ed). New York : Macmillan Publishing Company.
- Blasé, J. and Blase, R. (2002). *Empowering Teachers : What Successful Principals Do*. Thousand Oaks, California : Corwin.
- Brown, J.W., Norberg, D.K. and Srygley, K.S. (1973). *Adminidtering Education Media : Instruction Technology and Library Services*. New York : McGraw-Hill Book
- Brown, James W. (1973). *A.V. Instruction Technology Media and Methods*. (4th ed), New York : McGraw-Hill Book Company.
- Charles, E.O. (1956). *Method and Theory in Experimental Psychology*, Oxford University Press.
- Chell, J. (2001). Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership. *SSTA Research Centre Report*, 27(3), 1-10.
- Cherrington, D.J. (1989). *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (8th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Cobb, S. (1976). Social Support and Moderate of Life Stress. *Psychosomatic*. 38, (August), 300 – 314.
- Corsini, R. J. (2002). *The Dictionary of Psychology*. New York : John Wiley and Sons.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Cunningham, W.G. and Cordeiro, P. A. (2003). *Educational Leadership : A Problem-based Approach*. Second Edition. Pearson Education. Inc.
- Daft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed.). Mason, OH : Thomson South-Western.
- Dessler, G. (2009). *A frame work for Human Resource Management*. (5nd ed). Kalamazoo, Michigan : Prentic Hall.
- Douglas M.G. (1960). *The Human Side of Enterprise*. (New York : McGraw – Hill.
- Driscoll, M.P. (2000). *Psychology of learning for instruction*. (2nd ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Dusenbery, D. B. (2009). *Living at Micro Scale*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.

- Eisner, E (1976). "Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation," *Journal of Aesthetic Education*, 2(1), 223 – 231.
- Fleming, D. S. and Barbara A.F. (2001). School Strategies and Options. from <http://www.Tiac.net/users/dfl Fleming /index.html>.
- Gaff, J.G. (1975). *Toward Faculty Renewal*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Gave, P.B. (1993). *Webster's third new international dictionary unabridged with seven language*. New York : Merriam Wedster.
- Gerlach, V.S. and Ely, D.P. (1982) *Teaching and Media : A Systematic Approach*, New York : Prentice Hall.
- Gilmer, V. B. (1971). *Applied psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Glickman, C.D. (1990). *Supervision of Instruction*. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. (2004). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Glover, J. A. (2002). *Cognitive psychology for Teachers*, New York : Mcmillan.
- Grant, G.F. (1979). *Development administration : Concepts, goals, methods*. Madison : TheUniversity of Wisconsin.
- Harris, B. W. (2001). *Personal Administration in Education*. Boston : Allyn and Bacon.
- Heinich, R. (1985). *Instructional Media and the New Technologies instruction*. New York : John Wiley and Son.
- Herman, Herbert J.M. (1970). A Questionnaire Measures of Achievement Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 5(4), 354 - 355
- Hersey and Blanchard. (1982). *Management of organizational behavior : Utilizing Human Resources*. New York : Prentice –Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. Wiley, New York : n.p.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relations at work* (7th. ed). New York : Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Hogg, M.A. (1998). *Social Psychology : Structure and Function of attitudes*. United Kingdom : Mathematical Composition Setters Ltd.
- House and Mitchell. (1974). *The Path Goal Theory of Leadership*. Corbondalell : Sounthern Illinois University Press.

- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1982). *Educational administration : Theory research practice*. (4th ed). New York : McGraw-Hill.
- Huber, D. L. (2006). *Leadership and Nursing Care Management* (3rd ed.). Philadelphia : Saunders Elsevier.
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., and Werner, S. (2009). *Managing Human Resources*. Boston, MA: South - Western Cengage Learning.
- James E. Anderson. (1970). *Public Policy Making*. Longman Publication. USA.
- Johnson. R.T. and Johnson. D.W. (1994). *An overview of cooperative learning*. In J.S. Thousand, R.A. Villa and Al Nevin (Eds.). *Creativity and collaborative Learning* (pp. 31-37). Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Joyce, B.R., and Weil, M. (2000). *Models of Teaching*. (6th ed). Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Joyce, B.R., and Weil, M. (1996). *Model of teaching*. (5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Kahn, R.L. (1979). *Aging and social support*. In *aging from birth to death : Interdisciplinary perspective* Coro : Westview Press.
- Kanter, R. M. (1999). *Power Failure in Management Circuits*. Harvard : Business Review.
- Kapella, M. C., Larson, J. L., Patel, M. K., and Berry, J. K. (2006). Subjective fatigue, influencing variable, and consequences in chronic obstructive pulmonary disease. *Nursing Research*, 55(1), 10 - 17.
- Kaplan, B.H., T.C. Cassel and S. Gore. (1977). *Social Support and Health*, *Medical Care*. 15(5).
- Keeves, J.P. (1997). *Models and model building*. In Keeves, J.P. (ed.). *Educational research, methodology and measurement : An International Handbook*. (2nd ed), Oxford : Peraman Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York : The Guilford Press.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. (4th ed). New York : Harper and Row.
- Lashway, W. (2002). *Can Instructional Leaders be Facilitative Leader?* *ERIC Digest Number 98*. Retrieved from http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed_381893.

- Likert, R. (1932). *A Technique for the measurement of Attitude*. New York : The Science Press.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York : McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization : Its management and value*. New York : McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration* (2nd ed.). Belmont, CA : Wadsworth.
- Luther, G. and Lyndall U. (1936). *Papers on the Science of Administration*. New York : Institute of Public Administration Columbia University.
- Lyman, W. and Edward, E. (1968), *Managerial Attitudes and Performance*. Chicago : Rand McNally.
- Martin G. Evens, 1974) "*The Effect of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship*", *Organization Behavior and Human Performance*, 2(1), 277 - 298.
- McClelland, D.C (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton-Century Crofts, Inc.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York : Van Nostrand.
- McEwan, A.T. (1998). *Educational leadership : culture and diversity*. Gateshead : Atheneum Press.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California : Corwin Press.
- McEwan, E. K. (2003). *Ten traits of highly effective principals : From good to great performance*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization : Three level of behavior*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York : Van.Nostrand Reinhold Company.
- Noe, R. W. and Mondy, R. W. (2004). *Human Resource Management*. New York : Prentice Hall.
- Pace. e. (1991). *Longman dictionary of contemporary English*. Printed in Holland at Rotatie Boekendruk B.V.
- Rabideau, T.S., (2005). *Effects of Achievement Motivation on Behavior*. Form <http://www.personalityresearch.org>.

- Raymond Noe, A. (2003). *Human resource management : gaining a Competitive Advantage*. New York. McGraw-Hill.
- Reber, A.S. (1985). *Dictionary of psychology*. London: Penguin Books.
- Resnick, B., & Spellbring, A. M. (2002). Understanding what motivates older adults to Exercise[Electronic version]. *Journal of Gerontological Nursing*, 26(3), 34 – 42.
- Rovert J.House and Terence R. Mitchell. (1974). Path - Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*, (Autumn), pp. 81-98.
- Saylor Galen J., Alexander, William M., and Arther J Lewis. (1981). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. (4th ed). New York : Holt Rinchart and Winston.
- Schaefer, C., Coyne, J. C. and Lazarus, R. (1981). The Health - Related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 2(3), 36 – 42.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. (7th ed.).New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Sergiovanni, T. J. (2004). *Educational governance and administration*. (5th ed.). U.S.A : Pearson Education.
- Seyfarth, J.T. (1999). *Personnel manager for effective school*. Boston : Allyn and Bacon.
- Shaw, and Wright, J. M. (1967). *Scale for the Measurement of Attitude*. New York : McGraw - Hill.
- Steers, R. M. (1991). *Organizational effectiveness : A behavior view*. Santa Monica : Goodyear.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book.
- Taylor, F.W. (1998). *The principle of scientetjfic Management*. Norcross, GA : Engeneering and Management Press.
- Deventer, I. and Kruger, A. G. (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria : Van Schaik.
- Webster. (1973). *Webster's New World Dictionary*. New York : Compact School the World Publishing.
- Weiner, B. (1972). "Attribution Theory Achievement Motivation and the Education Process", *Review of Education Research*. 42 (Spring, 1972), 205 - 215.

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามชุดนี้ให้สำนักศาสนศึกษามีผู้ร่วมตอบจำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสำนักศาสนศึกษา 1 รูป 2) ครูผู้สอนนักธรรม 1 รูป 3) ครูผู้สอนบาลี 1 รูป และ 4) ตัวแทนผู้เรียน 1 รูป
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน ปัจจัยด้านแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจของผู้เรียน
 - ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
4. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ขอความกรุณาโปรดตอบทุกข้อตามลำดับในแต่ละตอน และส่งคืนผู้วิจัยโดยตรงหรือส่งทางไปรษณีย์โดยใส่ในซองที่แนบมา

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และ
เพื่อใช้ในการวางแผนสร้างรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ต่อไป

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

พระมหาสมพงษ์ สุเมโธ (เกษานุช)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสำนักศาสนศึกษา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน โดยเลือกข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ระดับการศึกษาสามัญของผู้บริหาร

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

2. ระดับการศึกษาทางด้านภาษาบาลีของผู้บริหาร

- ประโยค 1-2 ป.ธ. 3
 ป.ธ. 4 ป.ธ. 5
 ป.ธ. 6 ป.ธ. 7
 ป.ธ. 8 ป.ธ. 9 ไม่มีคุณวุฒิบาลี

3. ระดับการศึกษาทางด้านนักธรรมของผู้บริหาร

- นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท
 นักธรรมชั้นเอก ไม่มีคุณวุฒินักธรรม

4. ตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ของผู้บริหาร

- เจ้าอาวาส รองเจ้าคณะตำบล
 เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะอำเภอ
 เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะจังหวัด
 เจ้าคณะจังหวัด ไม่มีตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์
 อื่น ๆ (ระบุ)

5. รูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมในสำนักศาสนศึกษา

- จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมอย่างเดียว
 จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีอย่างเดียว
 จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่กับแผนกบาลี
 จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา

6. จำนวนนักเรียนที่เข้าศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา

- น้อยกว่า 20 รูป ระหว่าง 21 - 40 รูป
 ระหว่าง 41 - 60 รูป มากกว่า 60 รูปขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของสำนักศาสนศึกษา

- น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 11 - 30 ปี
 ระหว่าง 31 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็นตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด
เกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาของ
ท่าน

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านหลักสูตร					
1.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านใช้หลักสูตรตามที่คณะ สงฆ์กำหนดในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านทราบวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี					
1.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านทราบถึงโครงสร้างและ เนื้อหาของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษา เป็นอย่างดี					
1.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการบริหารจัดการ หลักสูตรเพื่อให้เหมาะกับสภาพและบริบทในการ จัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาของตนเองเป็น อย่างดี					
1.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินผลการใช้ หลักสูตรหลังสิ้นสุดการสอบในสนามหลวงเป็น ประจำทุกปี					
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน					
2.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดครูเพื่อทำการ สอนตามคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของแต่ละ บุคคลได้อย่างเหมาะสม					
2.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดเวลาในการเรียน การสอนไว้อย่างเหมาะสม					

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 ครูมีการกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้ง ให้มีความเหมาะสมกับเวลาเรียนที่กำหนดไว้					
2.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมตัวก่อนเรียนไว้อย่างเหมาะสม					
2.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้ผู้เรียนทบทวนเนื้อหาหลังเรียนไว้อย่าง เหมาะสม					
2.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศของ ห้องเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นอย่างดี					
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน					
3.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีสื่อการเรียนการสอนที่ เพียงพอต่อความต้องการ					
3.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการนำสื่อการเรียนการสอนที่ หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการผลิตสื่อการเรียนสอนขึ้น เองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหา/จัดซื้อ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอน					
3.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการนำสื่อการเรียนที่ทำ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน					
4. ด้านการวัดและประเมินผล					
4.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวางแผนการวัดและ ประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวัดผลการศึกษาระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
4.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินผลของวิธีการวัดผลการศึกษาระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
4.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีวิธีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
4.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวัดและประเมินผลภายในสถานศึกษาก่อนส่งนักเรียนเข้าสอบในสนามหลวงเป็นประจำ					
5. ด้านการจัดองค์กร					
5.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของสำนักศาสนศึกษาอย่างชัดเจน					
5.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน และมีแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน					
5.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดโครงสร้าง และมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ในการบริหารสำนักศาสนศึกษาอย่างชัดเจน					
5.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการมอบหมายงาน/ ภาระหน้าที่ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
5.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำกับติดตาม ประเมินผล และมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ					

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน					
6.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาสให้คณะ สงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกเข้ามา มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการบริหารสำนัก ศาสนศึกษา					
6.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการสร้างความร่วมมือ กับ คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และ บุคคลภายนอกในการสนับสนุนการศึกษาพระ ปริยัติธรรม เช่น การจัดหาเจ้าภาพมอบ ทุนการศึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น					
6.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการสร้างความร่วมมือ กับ คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และ บุคคลภายนอกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อ การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัด การศึกษา					
6.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาสให้คณะ สงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก เข้า มามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักศาสนศึกษา จัดขึ้น เช่น วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น					
6.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาส ให้คณะ สงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักศาสนา เป็นต้น					

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ด้านงบประมาณ					
7.1. สำนักศาสนศึกษาของท่านมีงบประมาณในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเพียงพอ					
7.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ					
7.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ					
7.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น					
7.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา					
7.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้					
8. ด้านอาคารสถานที่					
8.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงถาวรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดห้องเรียนให้มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน					

สภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรม และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ระดับการดำเนินการของ สำนักศาสนศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการพัฒนาอาคาร สถานที่ให้มีความสะอาดเหมาะแก่การศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
8.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อแก่การจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
8.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอต่อความต้องการของครู และนักเรียน เช่น เครื่องทำน้ำเย็น-น้ำร้อน พัดลม โต๊ะ และเก้าอี้ เป็นต้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็นตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1. คุณลักษณะส่วนตัว					
1.1 ผู้นำมีภูมิหลังทางสังคมดี เช่น มีการศึกษาสูง สถานภาพทางสังคมสูง มีโอกาสพัฒนา สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น					
1.2 ผู้นำมีสติปัญญา และความสามารถดี เช่น มีความรู้ มีดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี					
1.3 ผู้นำมีบุคลิกภาพดี เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว และเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว					
1.4 ผู้นำมีความมุ่งมั่นกับงาน เช่น มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูง และคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ					
1.5 ผู้นำได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น มีคนศรัทธามาก เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบเข้า					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สังคม และเป็นนักเจรจา					
2. พฤติกรรมการบริหาร					
2.1 ผู้นำมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญ และเข้าใจความต้องการของ บุคลากร					
2.2 ผู้นำบริหารแบบพ่อบุญการลูก มุ่งให้ บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ และดูแล บุคลากรเป็นอย่างดี แต่จะเว้นระยะห่าง ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามไว้ระดับ หนึ่ง					
2.3 ผู้นำมีการปรึกษาหารือกับบุคลากรก่อน ที่จะกำหนดเป้าหมายหรือทำการตัดสินใจ					
2.4 ผู้นำบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ตาม มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนด เป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจอย่างอิสระ					
2.5 ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามและปฏิบัติ กับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ					
3.1 ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของ สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
3.2 ผู้นำมีการบริหารจัดการหลักสูตรและ การสอนอย่างเป็นระบบ					
3.3 ผู้นำให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง กับการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 ผู้นำมีการนิเทศการสอน การติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
3.5 ผู้นำมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพใน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็น ต้น					
ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก					
1. การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์					
1.1 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอจากคณะสงฆ์					
1.2 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการ เรียนการสอน จากคณะสงฆ์ เพื่อให้การจัด การศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
1.3 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในการจัดการศึกษา จากคณะสงฆ์					
1.4 การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในทางคณะสงฆ์ เช่น การแต่งตั้งเป็นพระ สังฆาธิการในระดับสูงที่ขึ้น เป็นต้น					
1.5 การได้รับการยกย่องเชิดชูจากคณะสงฆ์ เช่น การได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ หรือได้การ เสนอชื่อเพื่อเข้ารับรางวัลเสมาธรรมจักร เป็นต้น					
2. การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ					
2.1 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอจากสำนักงานพระพุทธศาสนา					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง					
2.2 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการ เรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา จากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง					
2.3 การเปิดโอกาสให้มีการบรรจุแต่งตั้งครูสอน พระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อการจัดการ เรียนการสอน					
2.4 การได้รับการสนับสนุนนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอนพระปริยัติธรรม					
2.5 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ทั้งด้านผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน จากหน่วยงานภาครัฐ					
2.6 การได้รับการรับรองและเทียบคุณวุฒิแก่ ผู้สำเร็จการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลีให้มีศักดิ์และสิทธิ์แห่ง การศึกษาเท่าเทียมกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษารูปแบบอื่นจากภาครัฐ					
3. การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน					
3.1 การได้รับการอุปถัมภ์ด้านงบประมาณเพื่อใช้ ในการจัดการศึกษาจากพุทธศาสนิกชน ทั่วไป					
3.2 การได้รับการอุปถัมภ์ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ การเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัด					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป					
3.3 การได้รับการสนับสนุนบุคลากรในชุมชน ที่มี ความรู้ความสามารถทางด้านนิกธรรม-บาลี เพื่อช่วยในการสอนแก่ผู้เรียน					
3.4 ผู้เรียนได้รับการยกย่องเชิดชูจากพุทธ ศาสนิกหลังจากสอบได้นิกธรรมหรือบาลี เช่น การจัดงานฉลองเปรียญธรรม เป็นต้น					
3.5 การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัด การศึกษาและให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ของชุมชนและพุทธศาสนิกชน					
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ					
1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ					
1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อเอื้อต่อการ จัดการศึกษาและให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับ สภาพการจัดการศึกษาของแต่ละแห่ง					
1.2 การมีระบบพัฒนาคุณภาพในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่าง ต่อเนื่อง					
1.3 การนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการ สอน					
1.4 การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน สำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพใน การจัดการเรียนการสอน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.5 การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอก สำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพใน การจัดการเรียนการสอน					
1.6 การพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผล ภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม และมีการ นิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ					
2.1 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็น ระบบ					
2.2 การจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม- บาลีโดยเฉพาะ					
2.3 การจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการ จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระ ปริยัติธรรม เป็นต้น					
2.4 การประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่าย งบประมาณในแต่ละปีการศึกษา					
2.5 การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้ งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถ ตรวจสอบได้					
2.6 การบริหารงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส					
3. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
3.1 การวางแผน อัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้ งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ ชัดเจน					
3.2 การดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุ บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ ของสำนักศาสนศึกษา					
3.3 การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น					
3.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการ จัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพิ่มมา ขึ้น					
3.5 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
3.6 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เป็นต้น					
ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน					
1. ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
1.1 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรจนมีความเข้าใจ เป็นอย่างดี					
1.2 ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการ เรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
1.3 ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการ เรียนการสอนตรงกับความต้องการของผู้เรียน					
1.4 ครูมีความสามารถในการนำเทคนิคและ วิธีการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการสอน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นอกเหนือจากการบรรยาย เพื่อกระตุ้นการ เรียนรู้ของผู้เรียน					
1.5 ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการสอน และมีการพัฒนาปรับปรุงแผนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ					
1.6 ครูมีความสามารถในการพัฒนากิจกรรมการ เรียนการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
2. ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
2.1 ครูมีความสามารถในการนำสื่อการสอน ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการ สอน					
2.2 ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อการสอนขึ้น เองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
2.3 ครูสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน					
2.4 ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่ แปลกใหม่เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3. ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน					
3.1 ครูมีความสามารถในการวางแผนการวัดและ ประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร					
3.2 ครูมีความสามารถในการวัดผลด้วยวิธี ที่หลากหลายในระหว่างเรียนเพื่อกระตุ้น ให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา					
3.3 ครูมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4 ครูมีความสามารถในการประเมินผลเพื่อวัด ระดับความพร้อมของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบ ในสนามหลวง					
3.5 ครูมีการประเมินวิธีการวัดและประเมินผล การศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน					
1. เจตคติต่อการเรียน					
1.1 ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรม จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการ เรียนในอนาคต					
1.2 ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะ ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการทำงาน ในอนาคต					
1.3 ความศรัทธาที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน					
1.4 ความเชื่อของผู้เรียนว่าการศึกษาพระปริยัติ ธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีเป็นเครื่อง จรรโลงพระพุทธศาสนา					
1.5 ความรู้สึกว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลีเกิดประโยชน์ทั้งต่อ ตนเอง ต่อพระศาสนา และต่อสังคม					
1.6 การเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของผู้เรียน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ระดับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัด การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและ แผนกบาลี				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
2.1 ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจมุ่งมั่นใน การศึกษาเล่าเรียนของผู้เรียน					
2.2 ความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในการศึกษาพระ ปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน					
2.3 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการศึกษาพระ ปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน					
2.4 ความทะเยอทะยานให้เกิดความสำเร็จใน การเรียน จน เป็น ที่ ย อ ม ร ับ และ มีความก้าวหน้าด้านการศึกษา					
2.5 ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเรียน ของผู้เรียน					
3. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3.1 ความตั้งใจเรียนในขณะที่ครูทำการสอน และสอบถามในประเด็นที่ไม่เข้าใจจาก ครูผู้สอนจนแจ่มแจ้งในขณะที่เรียน					
3.2 การศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าเพื่อเตรียมความ พร้อมก่อนเข้าเรียน					
3.3 การแบ่งเวลาเพื่อทบทวนเรื่องที่ครูสอน					
3.4 วินัยในการอ่านหนังสือ					
3.5 ความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความ เอาใจใส่ต่อการเรียน โดยไม่ต้องมีการบังคับ ขู่ชี้แจง					
3.6 การวางแผนในการอ่านหนังสือและ ตั้งเป้าหมายถึงความสำเร็จในการเรียน					

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนัก
ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

ความสำเร็จในการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี	ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษา					
1.1 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับเปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3)					
1.2 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6)					
1.3 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9)					
1.4 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นตรี					
1.5 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นโท					
1.6 แต่ละปีการศึกษาสำนักศาสนศึกษามีผู้สอบวัด ความรู้ได้ในระดับนักธรรมชั้นเอก					
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดของผู้เรียน					
1.1 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงสุดในระดับเปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง ป.ธ. 3)					
1.2 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงสุดในระดับเปรียญโท (ป.ธ. 4 ถึง ป.ธ. 6)					

ความสำเร็จในการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี	ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับเปรียญเอก (ป.ธ. 7 ถึง ป.ธ. 9)					
1.4 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับนักธรรมชั้นตรี					
1.5 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับนักธรรมชั้นโท					
1.6 ผู้เรียนในสำนักศาสนศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดในระดับนักธรรมชั้นเอก					
3. ความพึงพอใจต่อผลการจัดการศึกษา					
1.1 ความพึงพอใจของสำนักศาสนศึกษา ครู และผู้เรียนต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี					
1.2 ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี					
1.3 ความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษา					
1.4 ความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมในการจัดการศึกษาแผนกธรรมของสำนักศาสนศึกษา					
1.5 ความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกบาลี					
1.6 ความพึงใจต่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของผู้เรียนด้านการจัดการศึกษาแผนกธรรม					

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8**

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

1.1 ด้านหลักสูตร

.....
.....

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

.....
.....

1.3 ด้านสื่อการเรียนการสอน

.....
.....

1.4 ด้านการวัดและประเมินผล

.....
.....

1.5 ด้านการจัดองค์กร

.....
.....

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

.....
.....

1.7 ด้านงบประมาณ

.....
.....

1.8 ด้านอาคารสถานที่

.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก
ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

.....
.....
.....

2.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

.....
.....
.....

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

.....
.....
.....

2.4 ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน

.....
.....
.....

2.5 ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน

.....
.....
.....

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความสอดคล้องค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลีของสำนัก
ศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

คำถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผน ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ด้านหลักสูตร							
1.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านใช้หลักสูตรตามที่คณะสงฆ์ กำหนดในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านทราบวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านทราบถึงโครงสร้างและ เนื้อหาสาระของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อให้เหมาะกับสภาพและบริบทในการจัดการศึกษาของ สำนักศาสนศึกษาของตนเองเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินผลการใช้ หลักสูตรหลังสิ้นสุดการสอบในสนามหลวงเป็นประจำทุกปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
2.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดครูเพื่อทำการสอน ตามคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดเวลาในการเรียน การสอนไว้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ครูมีการกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้มี ความเหมาะสมกับเวลาเรียนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมตัวก่อนเรียนไว้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดช่วงเวลา เพื่อให้ผู้เรียนทบทวนเนื้อหาหลังเรียนไว้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดบรรยากาศของ ห้องเรียนเพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน							
3.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีสื่อการเรียนการสอนที่ เพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการนำสื่อการเรียนการสอนที่ หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการผลิตสื่อการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหา/จัดซื้อ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการนำสื่อการเรียนที่ทำให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการวัดและประเมินผล							
4.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวางแผนการวัดและ ประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวัดผลการศึกษา ระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผน ธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ด้านหลักสูตร							
4.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินผลของวิธีการ วัดผลการศึกษาระหว่างเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีวิธีการพัฒนาระบบการวัด และประเมินผลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวัดและประเมินผล ภายในสถานศึกษาก่อนส่งนักเรียนเข้าสอบในสนามหลวงเป็น ประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านการจัดองค์กร							
5.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางของสำนักศาสน ศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ภาระงาน และมีแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดโครงสร้าง และมี การแบ่งอำนาจหน้าที่ ในการบริหารสำนักศาสนศึกษาอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการมอบหมายงาน/ ภาระหน้าที่ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัด ของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการกำกับติดตาม ประเมินผล และมีแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน							
6.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน การเป็นคณะกรรมการบริหารสำนักศาสนศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการสร้างความร่วมมือกับ คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการ สนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรม เช่น การจัดหาเจ้าภาพ มอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการสร้างความร่วมมือกับ คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอกในการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อ นำมาใช้ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาสให้คณะ สงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก เข้ามามีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักศาสนศึกษาจัดขึ้น เช่น วัน สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

6.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ ชุมชน ส่วนราชการ และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักศาสนา เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ด้านงบประมาณ							
7.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีงบประมาณในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีโดยเฉพาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่นการจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ด้านอาคารสถานที่							
8.1 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
8.2 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงถาวรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.3 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดห้องเรียนให้มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.4 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความสะอาดเหมาะสมแก่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.5 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อแก่การจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.6 สำนักศาสนศึกษาของท่านมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน เช่น เครื่องทำน้ำเย็น-น้ำร้อน พัดลม โต๊ะ และเก้าอี้ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตารางที่ ข.2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี
ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
1. คุณลักษณะส่วนตัว							
1.1 ผู้นำที่มีภูมิหลังทางสังคมดี เช่น มีการศึกษาสูง สถานภาพทางสังคมสูง มีโอกาสพัฒนาสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้นำที่มีสติปัญญา และความสามารถดี เช่น มีความรู้ มีคุณพิณิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.3 ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดี เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว และเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นกับงาน เช่น มีความขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูง และคิดริเริ่มงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น มีคนศรัทธามาก เป็นที่นาเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบเข้าสังคม และเป็นนักเจรจา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. พฤติกรรมการบริหาร							
2.1 ผู้นำที่มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญ และเข้าใจความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้นำที่บริหารแบบพอปกครองลูก มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ และดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี แต่จะเว้นระยะห่างความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามไว้ระดับหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับบุคลากรก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือทำการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ผู้นำที่บริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม และปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ							
3.1 ผู้นำที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้นำที่มีการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 ผู้นำที่ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้นำที่มีการนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.5 ผู้นำที่มีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก							
1. การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์							
1.1 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากคณะสงฆ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนจากคณะสงฆ์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการจัดการศึกษาจากคณะสงฆ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในทางคณะสงฆ์ เช่น การแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการในระดับสูงที่ขึ้น เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การได้รับการยกย่องเชิดชูจากคณะสงฆ์ เช่น การได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ หรือได้การเสนอชื่อเพื่อเข้ารับรางวัลเสาเสมาธรรมจักร เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ							
2.1 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากสำนักงานพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 การเปิดโอกาสให้มีการบรรจุแต่งตั้งครูสอนพระปริยัติธรรมให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 การได้รับการสนับสนุนนิตยภัต (เงินเดือน) ตามคุณวุฒิของครูสอนพระปริยัติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งด้านผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน จากหน่วยงานภาครัฐ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6 การได้รับการรับรองและเทียบคุณวุฒิแก่ผู้สำเร็จการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้มีศักดิ์และสิทธิ์แห่งการศึกษาเท่าเทียมกับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษารูปแบบอื่นจากภาครัฐ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน							
3.1 การได้รับการอุปถัมภ์ด้านงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 การได้รับการอุปถัมภ์ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากพุทธศาสนิกชนทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 การได้รับการสนับสนุนบุคลากรในชุมชน ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนันทกรรม-บาลี เพื่อช่วยในการสอนแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.4 การที่ผู้เรียนได้รับการยกย่องเชิดชูจากพุทธศาสนิกหลังจากสอบได้นักธรรมหรือบาลี เช่น การจัดงานฉลองเปรียญธรรม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ของชุมชนและพุทธศาสนิกชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1. การบริหารจัดการด้านวิชาการ							
1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาและให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของแต่ละแห่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 การมีระบบพัฒนาคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.3 การนำสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.4 การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสำนักศาสนศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6 การพัฒนาระบบการวัดผลและประเมินผลภายในสถานศึกษาที่เหมาะสม และมีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ							
2.1 การวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 การจัดแบ่งงบประมาณของวัดเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีโดยเฉพาะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 การจัดหางบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.4 การประเมินความคุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.5 การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ในการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6 การบริหารงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
3.1 การวางแผน อัตรากำลัง กำหนดอายุการใช้งาน วางแผนพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการปลดระวางบุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 การดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสำนักศาสนศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3.5 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาทักษะ ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6 การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน เป็นต้น ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1. ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
1.1 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างและเนื้อหา ของหลักสูตรจนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ครูมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.4 ครูมีความสามารถในการนำเทคนิคและวิธีการสอนที่ หลากหลายมาใช้ในการสอน นอกเหนือจากการบรรยายเพื่อ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ครูมีความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและมีการ พัฒนาปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.6 ครูมีความสามารถในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้							
2.1 ครูมีความสามารถในการนำสื่อการสอนที่หลากหลายมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อการสอนขึ้นเองเพื่อใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ครูสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อกระตุ้นความ สนใจแก่ผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.4 ครูสามารถสร้างนวัตกรรมทางการเรียนที่แปลกใหม่เพื่อ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3. ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน							
3.1 ครูมีความสามารถในการวางแผนการวัดและประเมินผลให้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ครูมีความสามารถในการวัดผลด้วยวิธีที่หลากหลายใน ระหว่างเรียนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.3 ครูมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อกระตุ้นการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ครูมีความสามารถในการประเมินผลเพื่อวัดระดับความ พร้อมของผู้เรียนก่อนส่งเข้าสอบในสนามหลวง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.5 ครูมีการประเมินวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน							
1. เจตคติต่อการเรียน							
1.1 ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ผู้เรียน ประสบความสำเร็จด้านการเรียนในอนาคต	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.2 ความเชื่อมั่นว่าการเรียนพระปริยัติธรรมจะทำให้ผู้เรียน ประสบความสำเร็จด้านการทำงานในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ความศรัทธาที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และบาลีของผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษา ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.4 ความเชื่อของผู้เรียนว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลีเป็นเครื่องจรโลงพระพุทธศาสนา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ความรู้สึกว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลีเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อพระศาสนา และต่อ สังคม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.6 การเล็งเห็นประโยชน์จากการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนก ธรรมและแผนกบาลีของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
2.1 ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจมุ่งมั่นในการศึกษาเล่า เรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลีของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ความทะเยอทะยานให้เกิดความสำเร็จในการเรียนจนเป็นที่ ยอมรับและมีความก้าวหน้าด้านการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.5 ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน							
3.1 ความตั้งใจเรียนในขณะที่ครูทำการสอน และสอบถามใน ประเด็นที่ไม่เข้าใจจากครูผู้สอนจนแจ่มแจ้งในขณะที่เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 การศึกษาเนื้อหาล่วงหน้าเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้า เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 การแบ่งเวลาเพื่อทบทวนเรื่องที่ครูสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.4 วินัยในการอ่านหนังสือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ความตระหนัก ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ต่อการ เรียน โดยไม่ต้องมีการบังคับขู่เชิญ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.6 การวางแผนในการอ่านหนังสือและตั้งเป้าหมายถึง ความสำเร็จในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	479.9750	2712.3327	.5340	.9805
A2	479.9750	2709.4609	.4874	.9805
A3	480.0500	2719.9974	.3502	.9806
A4	480.0250	2695.6660	.5550	.9805
A5	480.0500	2708.6641	.4565	.9806
B1	480.0000	2690.3590	.5485	.9805
B2	480.0500	2699.0231	.4967	.9805
B3	480.0750	2713.0455	.3992	.9806
B4	480.1750	2705.5327	.5391	.9805
B5	480.0750	2719.3532	.4194	.9806
B6	480.0500	2718.4077	.4416	.9806
C1	479.9750	2689.6660	.5945	.9804
C2	2706.5231	2706.5231	.4286	.9806
C3	2694.1788	2694.1788	.5917	.9804
C4	480.2500	2692.0897	.6469	.9804
C5	480.1750	2710.9173	.4114	.9806
D1	480.0750	2702.5840	.4864	.9805
D2	479.9750	2705.3583	.4588	.9806
D3	480.2000	2703.2923	.4974	.9805
D4	480.1500	2719.7718	.3109	.9807
D5	480.1250	2704.5224	.4292	.9806
E1	480.2750	2695.2814	.5287	.9805
E2	480.1500	480.1500	.4683	.49806
E3	480.1500	2699.2077	.5509	.9805
E5	480.0500	2711.5872	.4853	.9805
F1	479.8750	2687.1378	.6332	.9804
F2	480.0750	2696.5327	.5034	.9805

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F3	479.8000	2704.1641	.5333	.9805
F4	479.9750	2710.9994	.4918	.9805
F5	480.0500	2701.0744	.5270	.9805
G1	480.3750	2692.3942	.6177	.9804
G2	480.1500	2690.4385	.6088	.9804
G3	480.2750	2693.9481	.5788	.9805
G4	480.2500	2697.7821	.6033	.9804
G5	480.0750	2695.3019	.6119	.9804
G6	480.2500	2690.4385	.4701	.9806
H1	480.2000	2693.9481	.6443	.9804
H2	480.2000	2708.2154	.4581	.9806
H3	479.9000	2704.4513	.5321	.9805
H4	479.9500	2690.4385	.4581	.9806
H5	480.0250	2693.9481	.5321	.9805
H6	480.0000	2685.1795	.6779	.9804
I1	479.7500	2707.7821	.5410	.9805
I2	479.7250	2701.8968	.6441	.9804
I3	479.7000	2683.4974	.7141	.9803
I4	479.6250	2721.6763	.3513	.9806
I5	479.8250	2696.9173	.6390	.9804
J1	479.7750	2698.0763	.6568	.9804
J2	479.9500	2697.7923	.5956	.9804
J3	479.8000	2715.6513	.5214	.9805
J4	479.8250	2700.8147	.6180	.9804
J5	479.8750	2705.8045	.5254	.9805
K1	479.7250	2716.6147	.4933	.9805
K2	479.9250	2698.8404	.5682	.9805
K3	479.8750	2703.7532	.5519	.9805

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K4	480.0000	2713.7949	.3881	.9806
K5	479.7500	2715.1667	.4643	.9805
L1	479.7250	2701.2814	.5390	.9805
L2	479.8750	2706.0609	.5484	.9805
L3	480.0000	2699.7436	.5554	.9805
L4	479.9250	479.9250	.5564	.9805
L5	479.8000	2715.6000	.4853	.9805
M1	479.8750	2686.2660	.5880	.9804
M2	480.0750	2695.4045	.5149	.9805
M3	479.8250	2692.2506	.5967	.9804
M4	479.9500	2703.4846	.4861	.9805
M5	479.8500	2692.5923	.6262	.9804
M6	479.9250	2689.0968	.6361	.9804
N1	479.8000	2706.8821	.4780	.9805
N2	479.8500	2701.4128	.5681	.9805
N3	479.7500	2706.1923	.5965	.9805
N4	480.0250	2694.7429	.5302	.9805
N5	479.9250	2711.4558	.4174	.9806
O1	479.9250	2717.3532	.3532	.9806
O2	479.9500	2702.3564	.3564	.9805
O3	480.0000	2714.8205	.4844	.9805
O4	479.9250	2706.8821	.6001	.9804
O5	479.8000	2701.4128	.4958	.9805
O6	479.8750	2706.1923	.5207	.9805
P1	480.0250	2710.2301	.4629	.9805
P2	479.9250	2691.6096	.6080	.9804
P3	479.9000	2692.5026	.6551	.9804
P4	479.9250	2713.7635	.5399	.9805
P5	479.8000	2704.9846	.5480	.9805
P6	479.8250	2708.5583	.5132	.9805

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	480.0000	2713.7949	.3881	.9806
Q2	479.7500	2715.1667	.4643	.9805
Q3	479.7250	2701.2814	.5390	.9805
Q4	479.8750	2706.0609	.5484	.9805
Q5	480.0000	2699.7436	.5554	.9805
Q6	479.9250	479.9250	.5564	.9805
Q1	479.8000	2715.6000	.4853	.9805
R1	479.8750	2686.2660	.5880	.9804
R2	480.0750	2695.4045	.5149	.9805
R3	479.8250	2692.2506	.5967	.9804
R4	479.9500	2703.4846	.4861	.9805
R5	479.8500	2692.5923	.6262	.9804
R6	479.9250	2689.0968	.6361	.9804
S1	479.8000	2706.8821	.4780	.9805
S2	479.8500	2701.4128	.5681	.9805
S3	479.7500	2706.1923	.5965	.9805
S4	480.0250	2694.7429	.5302	.9805
T1	479.9250	2711.4558	.4174	.9806
T2	479.9250	2717.3532	.3532	.9806
T3	479.9500	2702.3564	.3564	.9805
T4	480.0000	2714.8205	.4844	.9805
T5	479.9500	2703.4846	.4861	.9805
U1	479.7500	2707.7821	.5410	.9805
IU2	479.7250	2701.8968	.6441	.9804
IU3	479.7000	2683.4974	.7141	.9803
U4	479.6250	2721.6763	.3513	.9806
U5	479.8250	2696.9173	.6390	.9804
U6	479.7750	2698.0763	.6568	.9804
V1	479.9500	2697.7923	.5956	.9804
V2	479.8000	2715.6513	.5214	.9805

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V3	479.8250	2700.8147	.6180	.9804
V4	479.8750	2705.8045	.5254	.9805
V5	479.7250	2716.6147	.4933	.9805
W1	479.9250	2698.8404	.5682	.9805
W2	479.8750	2703.7532	.5519	.9805
W3	479.7750	2703.3583	.5571	.9805
W4	479.8500	2710.1821	.4574	.9806
W5	479.7500	2711.4231	.4081	.9806
W6	479.7500	479.7500	.4131	.9806

หมายเหตุ.

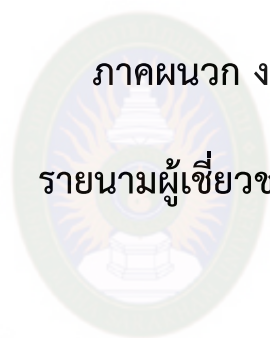
N of Cases = 40.0

Items =124

Alpha = .9806



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
เพื่อวิพากษ์และยืนยันรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
และแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8**

- | | |
|---|--|
| 1. พระธรรมวิมลมุนี, ดร., ป.ธ. 4 | เจ้าคณะจังหวัดอุดรธานี
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดมิ่งมิมาวาส |
| 2. พระเทพกิตติมุนี, ดร., ป.ธ. 5 | ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดศรีชะเกษ |
| 3. พระราชรัตนาลงกรณ์, ดร., ป.ธ. 4 | เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
รองอธิการบดี มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 4. พระศรีวิจิตรโมลี, ป.ธ. 9 | รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดชัยพร |
| 5. พระศรีญาณวงษ์, ดร., ป.ธ. 9 | รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดศรีชมพูนงค์ต้อ |
| 6. พระเมธีปริยัติธาดา, ดร., ป.ธ. ๗ | เจ้าคณะอำเภอท่าบ่อ
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดโนนพระแก้ว |
| 7. พระครูภาวนาธรรมโมสิต, ดร., ป.ธ. 4 | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร.
วิทยาเขตหนองคาย |
| 8. พระราชนนทร์ วิสารโท, ผศ.ดร. | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ มจร.
วิทยาเขตหนองคาย |
| 9. พระครูจิตรธรรมธัช, ผศ.ดร. | อาจารย์ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 10. พระมหาสมเด็จ มหาสมิทธิ, ดร., ป.ธ. 5 | อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย,
ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดศรีชมชื่น |
| 11. พระมหาธรรมาบุญ จิรชีโว, ดร., ป.ธ. 4 | ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุราชภูร์บำรุง |
| 12. พระมหาปริญญา วรญาโณ, ดร., ป.ธ. 4 | ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดมิ่งมิมาวาส
อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 13. พระมหาประทีป อภิวิฑฒโน, ดร., ป.ธ. 9 | ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดโพธิสมภาร
อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 14. พระครูภัทรสิริวุฒิ, ดร. | เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดนาฬิกาหนองคาย
อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 15. พระมหาประหยัด ปญญาวโร, ดร., ป.ธ. 7 | ครูสอนพระปริยัติธรรมวัดศรีสุ่มงค์
อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 16. พระครูสุญาณโสภิต, ดร. | ผู้จัดการโรงเรียนวัดพระธาตุวิทยา
เจ้าสำนักศาสนศึกษาวัดพระธาตุราชภูร์บำรุง |

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 17. ดร. สุกันต์ แสงโชติ,ป.ธ. 5 | อาจารย์ประจำ มจร. วิทยาเขตหนองคาย |
| 18. ดร. ณ์ฐิติธีร์ วงศ์ตลาด | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดหนองคาย |
| 19. นายธงชัย พลพวก | ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดอุดรธานี |
| 20. นายเดชาศักดิ์ พิทักษ์แสงใส,ป.ธ. 4 | นักวิชาการศาสนาชำนาญการ สำนักงาน
พระพุทธศาสนา จังหวัดอุดรธานี |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

หนังสือแต่งตั้งผบ.เชี่ยวชาญและขออนุญาตเก็บข้อมูล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศรป.ว ๐๐๒๔/๒๕๖๐

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
 คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ว ๐๑๐๖/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระราชรัตนาลงกรณ์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

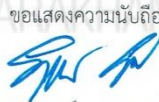
ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

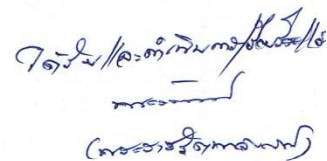
- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงน้อมนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

๗/๗/๒๕๖๐/๑๐๑๐๖/๒๕๖๐/๑

 (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๐๖/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระศรีญาณวงศ์ ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงน้อมสักการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ยินดีอย่างยิ่ง
ทศพร ยุภาศ
๒๑/๗/๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๐๒๔/๒๕๖๐

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป.ว ๐๑๐๖/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

อ.สุเทพ เมย์ไธสง
17/7/60



ที่ รศรป. ๐๑๐๗/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๕๙/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๕๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วม Focus Group Discussion

เรียน

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณา เห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วม Focus Group Discussion ในวันพุธ ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสไปทีย์ ศาลากลางพ่อพระใส วัดโพธิ์ชัย พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๖๐/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๕๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วม Focus Group Discussion
นมัสการ พระศรีวิจิตรโมลี รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณา เห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วม Focus Group Discussion ในวันพุธ ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสโตนโบทิพย์ ศาลาหลวงพ่อพระใส วัดโพธิ์ชัย พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นมัสการด้วยความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์, ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๖๐/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วม Focus Group Discussion

นมัสการ พระศรีญาณวงศ์, ดร.,ป.ธ.๙ รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รัทสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณา เห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วม Focus Group Discussion ในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสโบทิพย์ ศาลาหลวงพ่อพระใส วัดโพธิ์ชัย พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นมัสการมาด้วยความนับถือ

ในด.เห็นร่วม
พระศรีญาณวงศ์, ดร.
๑๐/๙/๖๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์, ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๖๐/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วม Focus Group Discussion

เรียน ดร. สุกันต์ แสงโชติ

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณา เห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วม Focus Group Discussion ในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสไบทิพย์ ศาลาหลวงพ่อพระใส วัดโพธิ์ชัย พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Focus group
ดร.ยุภาพร ยุกาศ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุกาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์, ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๑๖๐/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๔๔๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเข้าร่วม Focus Group Discussion

เรียน นายทองคำ ดวงชั้นเพชร

ด้วย พระมหาสมพงษ์ เกษานุช รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๒๐๙ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้พิจารณา เห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วม Focus Group Discussion ในวันพุธ ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสโบทิพย์ ศาลากลางพ่อพระใส วัดโพธิ์ชัย พระอารามหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ขอแสดงความนับถือ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์, ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

วิมล
(เมธวดี ออบบัวศรี)
18 เม. ๖๐

ภาคผนวก ฉ

ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ๑.1 ประธานในพิธีนำสวดมนต์ไหว้พระรัตนตรัย



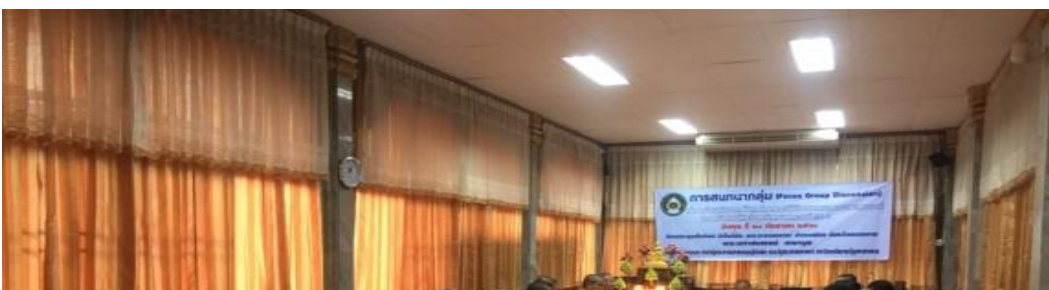
ภาพที่ ๑.2 ประธานในพิธีกล่าวเปิดการสนทนากลุ่ม



ภาพที่ ฉ.3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1



ภาพที่ ฉ.4 ผู้วิจัยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม



ภาพที่ ๑.5 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 1



ภาพที่ ๑.6 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 2



ภาพที่ ๑.7 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 3



ภาพที่ ๑.8 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 4



ภาพที่ ๑.๙ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 5



ภาพที่ ๑.๑๐ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 6



ภาพที่ ฉ.11 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายและนำเสนอประเด็นแนวทางการพัฒนาฯ 7



ภาพที่ ฉ.12 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 8

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	พระมหาสมพงษ์ เกษานุช
วัน เดือน ปี เกิด	10 มกราคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	1167 หมู่ที่ 5 วัดศรีชะเกษ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย 219 ตำบลค้ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43100
ตำแหน่ง	อาจารย์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2557	พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2558	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2561	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม