



การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์
ตามหลักอิทธิบาท ๔

DESIRABLE MANAGEMENT OF BUDDHIST COLLEGE
ACCORDING TO FOUR IDDHIPADAS



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริยญาพุทธศาสนมहाบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์
ตามหลักอธิบาท ๔

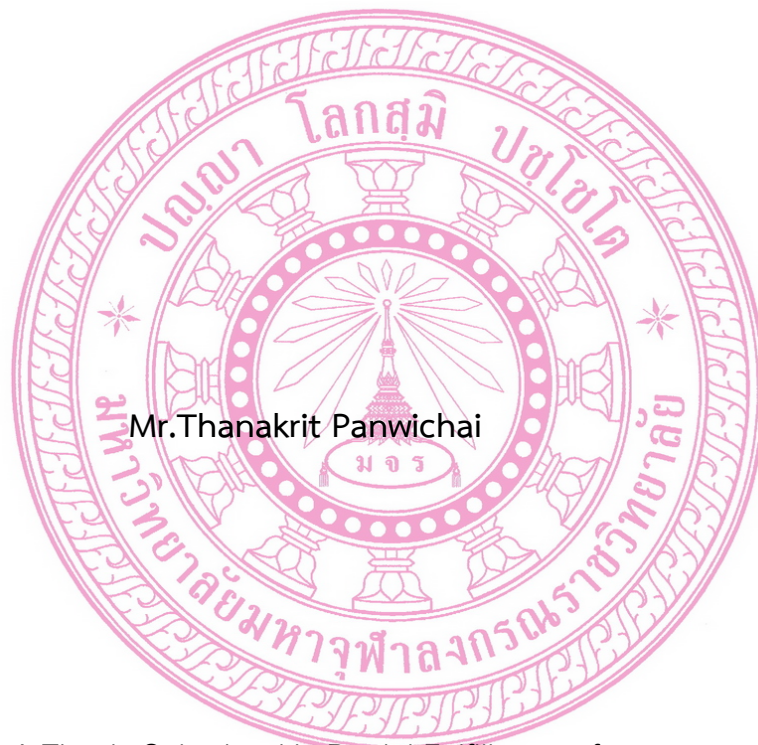


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Desirable Management Of Buddhist College According To Four Iddhipadas



Mr.Thanakrit Panwichai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirement for The Degree of

Master of Arts

(Educational Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักกฤษฎีกา ๔” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดมรรต วรรณกิจ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญชัย)

กรรมการ

(พระราชวชิรเมธี, ดร.)

กรรมการ

(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระราชวชิรเมธี, ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

กรรมการ

ผู้วิจัย

(นายธนภุต ปันวิชัย)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย : นายธนภุต ปันวิชัย

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระราชวรเมธี, ดร. ป.ธ.๙., ศษ.บ., อม. กศด.

: ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กศ.บ. M.Ed.(Second class) Ph.D.(Educational Evaluation & Measurement)

วันสำเร็จการศึกษา : ๓ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยเลือกผู้บริหาร คณาจารย์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๓๑ รูป/คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘ คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท และข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาอีกพบว่า ด้านวินัยและด้านวิมังสา อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า เพศ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ,ด้านสถานภาพการครองเพศ, ด้านอายุ,ด้านวุฒิการศึกษา,

ด้านประสบการณ์ทำงาน, ด้านบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่าด้านสถานภาพการครองเพศ คือ ในด้านจิตตะ เมื่อพิจารณาพบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ เรียบร้อยแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหารวิชาการซึ่ง หมายถึงการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติ ก็ sẽ นำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์งานแล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็ต้องนำงานกลับมาปรับปรุง/แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ทำเช่นนี้จนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมามีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ควรประกอบด้วยหลักธรรมดังต่อไปนี้ ๑)มีใจ ๒)ใช้ปัญญา ๓)เสียสละ ๔)อดทน และ ๕)กตัญญูทุกเวที

ซึ่งเป็นหลักสำคัญที่บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประการนั้นที่ จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอยต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยการปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญา พิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผน งาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

Thesis Title : Desirable Management Of Buddhist College According To Four Iddhipadas
Researcher : Mr.Thanakrit Panwichai
Degree : Master of Arts (Educational Administration)
Thesis Supervisory Committee
 : Pharachwacirametee Dr.
 Pali IX, B.A.,M.E.d., Ph.D.(Ed.Ad.)
 : Dr. Adisai Korwattana
 B.Ed., M.Ed. (Second class),Ph.D. (Educational Evaluation & Measurement)
Date of Graduation : 3 March 2014

ABSTRACT

This research aimed 1) to study and compare the opinions of desirable personnel management of Nakhonsawan Buddhist College According to Four Iddhipadas 2) to study the factor that affect Desirable Management of Nakhonsawan Buddhist College According to Four Iddhipadas 3) Guidelines for Desirable Management of Nakhonsawan Buddhist College According to Four Iddhipadas by polling executive faculty of the college in academic year 2556 B.E. The mixed research was employed for the study. Firstly the quantitative research was applied for collecting the empirical data. The population of the study consisted of 31 faculty members. The sample of 28 faculty members have been obtained by Purposive Sampling. Then analyzed the data by using finished statistical program with a social science .To provide appropriate and consistent with the data, they have been gathered to use the statistics in data analysis by frequency , mean and standard deviation. The comparison by means of testing hypotheses performed the t-test One Way ANOVA and Least Significant Difference (LSD).The in-depth Interview has been done from the key informants. The collar assembly using content analysis context has been performed, and suggestion by analyzing and synthesizing data.

The result showed that the administrators and faculty feedback to management Desirable Management of Nakhonsawan Buddhist College According to Four Iddhipada . The overall revel ($\bar{X}$ =3.77) considering the high level and when considered and also found that persistence and scrutiny in the medium . when compaired the opinion of administrators and faculty there are divided opinions on the business manager desirable status to dominate gender ,education , work experience ,and role in college overall, no difference .when

considering each side and if found no difference. Thus rejecting the resolution when viewed in the research base and divide by personal factor were gender, education , work experience ,and role in college overall, no difference. According to the statistical at .05 level therefore reject the hypothesis. And also found that the status of the reigning sex. When considered it also found to vary according to the statistical significance. So that fine assumption

Model for the development of desirable management of Nakhonsawan Buddhist College According to Four Iddhipadas . Which have personal who perform the duties and tasks assigned based on framework by Four Iddhipadas Chanda, Viriya, Citta and Vimamsa . on a compliance framework by Four Iddhipadas . Enters the analysis this process will be managed by academics. It referred to the form objective and benefits of the operation and foremost. If the result by all the rule and for the practice. It can lead to application performance and user convenience. The actual result conversely , if the process of analysis. The result was not worth the practice. Personnel will have to work to improve to review for errors. Through the main framework. According to Four Iddhipada . Do this until outcome is efficient. If people are sensitive operational by consciously work has been successful, it would certainly powerful.

The desirable management of Nakhonsawan Buddhist College according to Four Iddhipadas should be as follows :

- 1) disposed 2) wise use 3) sacrifice 4) patient and 5) gratefull

Therefore the principle which to be done people should have a keen desire to work with is always willing to work get good result even more industrious entrepreneur which unflinching efforts hardiness mind concerned. People should have the mental awareness of the mission assigned by the mental practice with idea not concentrate the mind drift dedicated mind to the truly practical and persistant use of intellectual contemplation surveillance for reasons check the slack in the task significant need to put certainty how to measure and how to improve work better all the time.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความเมตตา จาก คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ทั้ง ๒ ท่าน คือพระราชวรเชษฐ์ , ดร. และดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ที่ ท่านได้กรุณาให้เกียรติรับเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยที่ถูกต้องให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการให้แนวคิดและตรวจสอบความ ถูกต้อง ควบคุมด้วยความเอาใจใส่ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย พระครูปลัดมาตุต วรรณกุล ผศ.ดร. ประธานคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์พระราชวรเชษฐ์ ดร. ศ.ดร.กาญจนา เจริญศิริ ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง และดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ที่กรุณาให้แนวคิด และให้คำแนะนำในการปรับแก้วิทยานิพนธ์ นี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย พระประจวบ คมกัธธโมตร วินัย ทองมัน ดร.ณัฐกชพร ปลื้มถิรพุทธิ ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน และ ดร.สุจิต เหมวัล

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน ๙ ท่าน ประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. , พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ , นายรุ่งอรุณ อบเชย , พระโสภณวรารักษ์ ดร. , นายเนาวรัตน์ หอมขจร , นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย, ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง , นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์, นายธีรพันธ์ เชิญรัมย์

กราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่ให้โอกาสผู้วิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอบพระคุณพระ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช บุคลากรของวิทยาลัย สงฆ์พุทธชินราชทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

กราบขอขอบคุณ พระชาตรี สทธานิโก (ใจตรง) ที่ได้กรุณาตรวจทานความถูกต้องของเนื้อหา
วิทยานิพนธ์นิพนธ์เล่มนี้ พระบรรจบ ปิยาจาโร เลขานุการเจ้าคณะอำเภอโพทะเล (วังกระสุบ) ที่ได้มอบ
เครื่องบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้

กราบขอขอบคุณ คุณแม่จำเนียร ปันวิชัย และ คุณพ่อชัยณรงค์ ปันวิชัย ท่านเป็นมารดา
และบิดาผู้ให้กำเนิด ที่คำจูงดูแลผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในด้านหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จใน
ชีวิตดังเช่นทุกวันนี้ และเป็นกำลังแรงใจสำคัญให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จทางการศึกษาระดับปริญญาโท
อย่างเต็มความภาคภูมิ ขอขอบคุณพระอาจารย์บรรจบ ปิยาจาโร พระอาจารย์พิศาล ครอบครวัแก้ว
จันทร์ ขอขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป/ท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่เพื่อนนิสิตรุ่นที่ ๑ พุทธศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ และติดตามผลการดำเนินงานเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ ความดีและความสำเร็จทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิจัย คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึง
มีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็น กตเวทิตาคุณ แต่คุณบิดา – มารดา บุรพาจารย์ ญาติพี่
น้องร่วมสายโลหิต และผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งถือได้ว่าท่านได้ร่วมสรรค์สร้างวิทยานิพนธ์กับผู้วิจัยจน
ประสบความสำเร็จ อย่างดียิ่ง

นายธนกฤต ปันวิชัย

..... /มกราคม/ ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
	กิตติกรรมประกาศ	(๕)
	สารบัญ	(๗)
	สารบัญตาราง	(๑๐)
	สารบัญแผนภูมิ	(๑๒)
	คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก	(๑๓)
บทที่ ๑	บทนำ	๑
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๕
	๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
	๑.๔ ขอบเขตของการศึกษา	๕
	๑.๕ สมมติฐานการศึกษา	๗
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๘
บทที่ ๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
	๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๐
	๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๓๔
	๒.๓ หลักธรรมอริยบท ๔	๕๔
	๒.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	๖๑
	๒.๕ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์	๖๖
	๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๓
	๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๙๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๙๕
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๕
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๘
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๐๕
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๖
๔.๒ ความคิดเห็นของผู้บริหารและ คณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๐๘
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ คณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๑๓
๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๑๙
๔.๕ องค์ความรู้แนวทางการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๔๐
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๔๔
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๕
๕.๒ อภิปรายผล	๑๔๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๕
บรรณานุกรม	๑๕๗
ภาคผนวก	๑๖๗
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๖๘
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๗๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

- ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น(Reliability)
- ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบสัมภาษณ์
- ภาคผนวก จ สัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์
- ภาคผนวก ฉ แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ
- ภาคผนวก ช โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารวิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์

หน้า

๑๗๒

๑๗๔

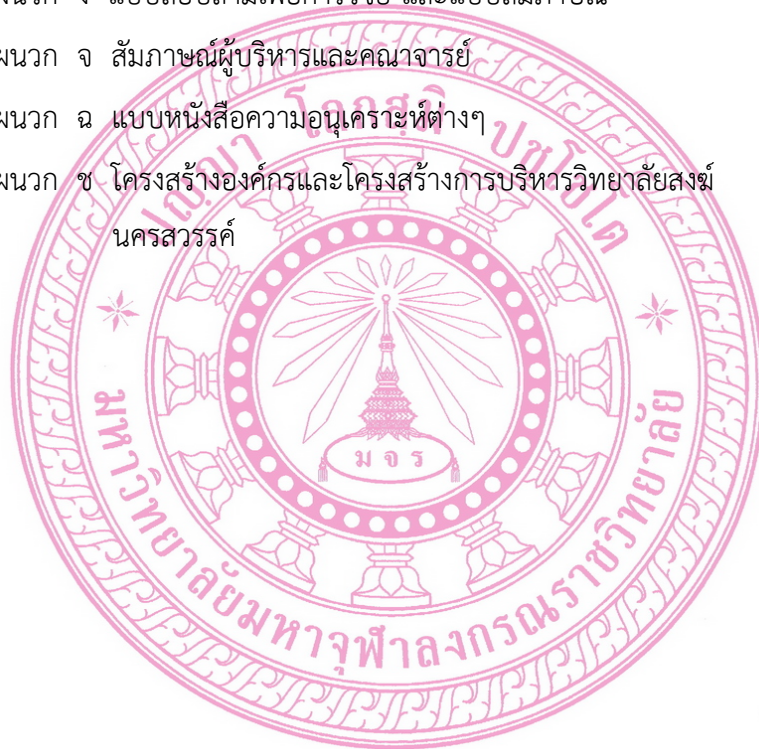
๑๘๕

๑๘๕

๒๑๑

ประวัติผู้วิจัย

๒๓๕



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๖
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๑๐๘
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็น ของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	๑๐๘
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	๑๑๐
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	๑๑๑
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	๑๑๒
ตารางที่ ๔.๗	แสดงการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ	๑๑๓
ตารางที่ ๔.๘	แสดงการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามสถานภาพการครองเพศ	๑๑๔
ตารางที่ ๔.๙	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ	๑๑๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา	๑๑๖
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามประสบการณ์	๑๑๗
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามบทบาทหน้าที่	๑๑๘
ตารางที่ ๔.๑๓	ความสอดคล้องของหลักอิทธิบาท ๔ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา	๑๓๔
ตารางที่ ๕.๑	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จำแนกตาม สมมติฐานที่ ๑ - ๖	๑๔๗

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom	๔๗
๒.๒ Managerial	๕๐
๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๙๔
๔.๑ สรุปลองค์ความรู้แนว การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๑	๑๔๑
๔.๒ สรุปลองค์ความรู้แนว การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๒	๑๔๒

คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม แยกเป็น ๓ ปิฎกคือ เล่มที่ ๑ - ๘ เป็นพระวินัยปิฎก เล่มที่ ๙ - ๓๓ เป็นพระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓๔ - ๔๕ เป็นพระอภิธรรมปิฎก ในการศึกษาได้กล่าวถึง แหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๑๗๙ หน้า ๑๒๗ ได้ใช้ชื่อย่อ ดังนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.มหา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
อง.เอกก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

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

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด^๑ กระบวนการจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้ สอดคล้องสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ รวมทั้งความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้งสมรรถนะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน

การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลและสังคมให้มีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถ ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการ

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕ ”, (กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), พ.ศ. ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่ดี คือการใช้ทรัพยากรขององค์การวางแผน การจัดการ การจูงใจ การควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี องค์การที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและพึงประสงค์ต่อความคาดหวังขององค์กร เรียกว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทีมงาน” การวิเคราะห์และการบริหารจัดการทีมงานนั้น จำเป็นต้อง เริ่มตั้งแต่การปฏิบัติงาน คือ ต้องมีการกำหนดกติกาการปฏิบัติงานร่วมภายในทีมงาน หากไม่มีการกำหนดกติกาไว้ในเบื้องต้น บุคลากรก็จะปฏิบัติงานตามแบบแผนเดิมที่เคยทำหรือเคยเป็น และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ เมื่อลงมือปฏิบัติงานแล้วต้องตรวจสอบอย่างละเอียดว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานดังกล่าว ตามกติกาที่ตั้งไว้หรือไม่ และเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพึงประสงค์กับความต้องการขององค์การน้อยเพียงไร^๒

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ^๓ ได้ยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและบริหารงานตามแนวปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการปกครองตนเองตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อความเป็นอิสระคล่องตัว ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้มีการดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการภายในมาตลอดระยะเวลาตั้งแต่จัดตั้งวิทยาลัยจวบจนปัจจุบัน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีวิสัยทัศน์เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติที่สร้างคนดีและเก่ง อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและพึงประสงค์ต่อความต้องการขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้

^๒ เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

^๓ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ,เล่มที่ ๑๑๔, (กรุงเทพ : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๐), ตอน ๕๑, อัดสำเนา.

ทั้งนี้จึงต้องมีการบริหารจัดการ ที่ดีเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามความต้องการขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบองค์กร การวางแผนและการควบคุม กระบวนการทางด้านพฤติกรรมและการตัดสินใจ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์กรหากผู้บริหารสามารถเรียนรู้ และเข้าใจมิติทั้งสี่ด้านของการบริหารจัดการใช้ในทุกๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็น องค์กรธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรการกุศล แม้ว่าองค์กรธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรการกุศล แม้ว่าองค์กรต่างๆ ที่กล่าวมาอาจมีลักษณะพิเศษเฉพาะด้าน และต้องการความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องก็ตาม และการออกแบบองค์กร เพื่อให้สายงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมามีส่วนสำคัญในการทำให้การจัดองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ปัญหาหนึ่งของการออกแบบองค์กร เป็นการกำหนดขอบข่ายการควบคุมที่เหมาะสมซึ่งได้แก่ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง ก่อนการออกแบบโครงสร้างขององค์กรใดๆ ผู้บริหารหรือผู้ก่อตั้งองค์กรควรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ต่างๆ ให้ชัดเจนขึ้นก่อน โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์รอง ผู้บริหารควรศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแข่งขัน สภาพแวดล้อมภายนอกดังกล่าว ได้แก่ ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย หรือความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลต่อการผลิตและจำหน่ายสินค้า หรือให้บริการขององค์กรก็ได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการวางแผนโดยรวมก่อนการออกแบบโครงสร้างองค์กรขึ้น และการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม จึงเป็นเรื่องแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องดำเนินการก่อนเรื่องอื่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบองค์กรมีหลายประการ เช่น การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อย และการพัฒนากระบวนการในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ กิจกรรมของการบริหารเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการออกแบบองค์กรทั้งสิ้น

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม ๔ ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของผลงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท ๔ คือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่

มุ่งหมาย ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒) วิริยะ ความเพียร คือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตผูกใฝ่ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาคะเหตุผล และ

ตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง หากนำคำสอนของหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหา พอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาที่พึงประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องทราบความคิดเห็นบุคลากรในการบริหารที่พึงประสงค์และค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการบริหาร จึงได้นำปัจจัยเหล่านั้นมาวิเคราะห์และวางแผนร่วมกันในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นปัจจัยจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอริยบท ๔ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ พึงประสงค์ต่อความต้องการขององค์การ ได้แก่ ด้านฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความขยันหมั่นเพียรในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย ด้านจิตตะ ความคิดมุ่งไป เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเอาจิตผูกใฝ่ไม่ปล่อยใจ ไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และอุทิศกายอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาคะเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการวางแผน วัดผล และคิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดของงานอย่างสม่ำเสมอ การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ นอกจากจะช่วยพัฒนาการบริหารจัดการ ได้อย่างยั่งยืนแล้วยังถือเป็นการเพิ่มทางเลือก สำหรับสร้างกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้อย่างดีเยี่ยมอีกด้วย

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๐.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๒.๒ เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๓.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีอะไรบ้าง

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตในการศึกษาการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๔.๒.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา

๑.๔.๒.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านคือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๓๑ รูป/คน โดยการสุ่มตัวอย่าง ใช้การเปิดตารางของ Krejcie & Morgan^๕ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘ รูป/คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

๑.๔.๔ ด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed methods research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงกว้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๙ รูป/คน ได้แก่

๑.พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ผู้อำนวยการ

ประธาน

๒.พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร

รองประธาน

๓.นายรุ่งอรุณ อบเชย

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ

รองประธาน

๔.พระโสภณวราภรณ์, ดร.

รศ.หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา

กรรมการ

๕.นายเนาวรัตน์ หอมขจร

หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

กรรมการ

๖.นายศศิกิจจ อ่ำจ้อย

รศ.หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์

กรรมการ

๗. ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง

รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

กรรมการ

๘.นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

กรรมการและเลขานุการ

๙.นายธีรพันธ์ เขียวรัมย์

^๕ Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, Determining Sample Size for Research Activities, (Educational and Psychological Measure, 30 (3), 1970), p. 608.

หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตั้งอยู่ที่๙๙/๙ ถนนชุมแสง-นครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๖ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึง เดือน ตุลาคม ๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ **ประสิทธิภาพ** หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา วัสดุ แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องและรวดเร็ว บรรลุวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การ

๑.๖.๒ **การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานและหรือ เจ้าหน้าที่ของ ที่เกี่ยวกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวกับสังคม การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ

๑.๖.๓ **อิทธิบาท ๔** หมายถึง ฐานหรือหนทางแห่งความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑.๖.๓.๑ **ฉันทะ (ความพอใจ)** หมายถึง ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรัก ที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๑.๖.๓.๒ วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม
เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง

๑.๖.๓.๓ จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) หมายถึง ตั้งรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วย
ความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจแก่สิ่งที่ทำ

๑.๖.๓.๔ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา
ใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้น
วิธีแก้ไขปรับปรุง

๑.๖.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หมายถึง ส่วนราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๙๙/๙ ถนนชุมแสง - นครสวรรค์ ตำบล
นครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๕ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการ การควบคุม การ
อำนวยการ การบริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จำแนกได้เป็น ๓ ระดับ คือ

๑. ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
 ๒. ผู้บริหารระดับกลาง คือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หรือหัวหน้าฝ่าย
 ๓. ผู้บริหารระดับล่าง คือ หัวหน้าสาขาวิชา
- ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า ผู้บริหาร

๑.๖.๖ คณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่ในการสอนนิสิต
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ และเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยที่คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งให้ทำ
หน้าที่สอนในวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบ ความคิดเห็นของบุคคลากรต่อ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของ
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๗.๓ ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ตามหลักอิทธิบาท ๔

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักอริยาบท ๔” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและหลักอริยาบท ๔ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ

๒.๑.๓ แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๔ ทศนคติในการทำงานกับประสิทธิภาพ

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ ทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิก

๒.๒.๒ ทฤษฎีองค์การในยุคการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์

๒.๒.๓ ทฤษฎีองค์การในยุคสมัยใหม่

๒.๒.๔ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ

๒.๓ หลักธรรมอริยาบท ๔

๒.๓.๑ ความหมายของอริยาบท ๔

๒.๓.๒ อริยาบท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

๒.๓.๓ อริยาบท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

๒.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมา

๒.๕ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์

๒.๕.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์

๒.๕.๒ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบ ระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีค่ามากกว่าต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว^๑

กันตยา เพิ่มผล ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานการปรับปรุงเสริมแต่งให้ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่หรือเคยปฏิบัติอยู่ ตลอดจนการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประสิทธิภาพ หมายถึงขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าประสงค์ เพื่อสนองความต้องการ หรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือเพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในชีวิตดังนั้นคำว่าพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จึงหมายถึง การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

^๑ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖), หน้า ๖-๗.

ความสามารถ และทักษะในการกระทำของบุคคลหรือตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจ^๒

ทิพาดี เมฆสวรรค์^๓ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้าน และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ชาญชัย อาจินสมาจาร^๔ ได้กล่าวถึงองค์การที่มีประสิทธิภาพอย่างกว้างๆ ว่าองค์การที่ใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้วยเหตุนี้ทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์และจุดประสงค์ และขณะเดียวกันก็สนองตอบต่อผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย

ชุมศักดิ์ ชุมนุช ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ดังนี้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ^๕

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

^๒ กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

^๓ ทิพาดี เมฆสวรรค์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^๔ ชาญชัย อาจินสมาจาร , วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์กร , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ทอง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

^๕ ชุมศักดิ์ ชุมนุช, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษาเขตการศึกษา ๑๐, ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๑.

- ๑.๑ รายได้หรือค่าตอบแทน
- ๑.๒ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- ๑.๔ ตำแหน่ง/หน้าที่

๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

- ๒.๑ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ
- ๒.๒ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน ความรัก
- ๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ข้าเลื่อง พุฒพรม^๖ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความ พยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล^๗ กล่าวว่า ประสิทธิภาพ(Efficiency) ได้แก่การ สนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลด ค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรงความเร็ว

ทิพาวดี เมฆสวรรค์^๘ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการ รวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายมิติตามตัววัดวัตถุประสงค์ที่ ต้องการพิจารณา ดังนี้

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ซึ่งได้แก่การใช้ ทรัพยากร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่าและ ประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

^๖ ข้าเลื่อง พุฒพรม, ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาสังคมวิทยาการพัฒน ามหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๕.

^๗ ติน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล, **ปทานุกรมการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓๐.

^๘ ทิพาวดี เมฆสวรรค์, **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**, (กรุงเทพมหานคร : คณะปฏิรูประบบราชการ, ๒๕๓๙), หน้า ๙.

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและบริการ เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงานราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๙

สัญญา สัญญาวิวัฒน์^{๑๐} ได้ให้ความหมาย คำว่าประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย

ไซมอน (Herbert A. Simon)^{๑๑} ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจ

^๙ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๖๗.

^{๑๐} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๔.

^{๑๑} Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, (New York : The Macmillan Company, 1960), p. 180-181.

มิลเลท (Millett, John D.)^{๑๒} ได้ให้คำจำกัดความว่าประสิทธิภาพในการทำงานคือผลปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

จากเอกสารที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึงการปฏิบัติงานจะทำให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานการปรับปรุงเสริมแต่งให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่หรือเคยปฏิบัติอยู่ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อบกพร่องต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของตนและองค์กรอันจะทำให้ตนเองผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจในระดับสูง และที่สำคัญต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูป กาญจนประกร^{๑๓} กล่าวว่าประสิทธิภาพของระบบราชการคล้ายคลึงกับการบริหารงานธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลคุ้มค่ากับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ธงชัย สันติวงษ์^{๑๔} ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อขยายตัวต่อไปและเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ด้วย ด้วยเหตุนี้เอง ประสิทธิภาพขององค์การที่จะชี้ว่าองค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ “การอยู่รอด” (Survival) ซึ่ง

^{๑๒} Millett, John D., *Management in the Public Service : the Guest For Effective Performance*, (New York : McGraw-Hill, 1954), p. 23.

^{๑๓} ชูป กาญจนประกร, *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*, เอกสารประกอบการศึกษา ฉบับที่ ๕, รัฐประศาสนศาสตร์, (พระนคร : มงคลการพิมพ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๒๓.

^{๑๔} ธงชัย สันติวงษ์, *ทฤษฎีการจูงใจ*, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙-๓๑.

จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การต้องสามารถปรับตัวต่อสภาวะการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอการวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์การ จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์การในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ว่าองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ และประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้โดยหลักการแล้วองค์การควรจะมียั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งว่าองค์การจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งคือ องค์การบางแห่งอาจมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และ ศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการใส่กิจกรรมแทรก ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงานคือมีการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (การให้บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่ และด้านเทคโนโลยี

นภดล เสงเจริญ^{๑๕} ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือการจัดการ จึงมีอยู่ ๓ ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ

การบริหารตน เป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานใน ความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจโดยนักบริหารต้องมีคุณธรรมสำหรับผู้นำ เช่น พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ ทศพิธราชธรรม สัมปติธรรม เป็นแนวทางประพฤติและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความรู้สูง มีความคิดเชิงวิสัยทัศน์คิดเป็นระบบ และคิดทั่วทุกด้านในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางานปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน คำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงานมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทันเหตุการณ์ทำงานเชิงรุก ทำงานล่วงหน้า และคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

การบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความจริงใจซื่อตรง

^{๑๕} นภดล เสงเจริญ, เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ข้าราชการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓-๒๔.

และรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงานประสานใจด้วยความนุ่มนวลอ่อนน้อม แน่วแน่และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับประชาชนต้องทราบปัญหาความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

การบริหารงาน นอกจากบริหารตนและบริหารคน การบริหารงานมีความสำคัญมาก องค์ประกอบของการบริหารงานหรือ POSDCORB เป็นหลักพื้นฐานของการบริหาร P ตัวแรกคือ Planning การวางแผน แผนวางแล้วต้องนำไปปฏิบัติ O คือ Organizing การจัดองค์การการจัดโครงสร้าง การวางจัดวางระบบงานต่างๆ S คือ Staffing การจัดหาบุคลากรการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำหน้าที่ การใช้คนให้ตรงกับงาน D คือ Directing การบริหารจัดการการกำกับดูแลทรัพยากรการบริหารโดยเฉพาะงบประมาณ Co คือ Coordinating การประสานงานการประสานสัมพันธ์ รวมถึง Communication การติดต่อสื่อสาร R คือ Reporting การรายงานการตรวจสอบกลั่นกรอง สุดท้าย B คือ Budgeting เป็นกรอบในการบริหารงานแบบกว้างๆ ในปัจจุบันแนวคิดหรือเทคนิคการบริหารมีมากขึ้นกว่าเดิม

สมพงศ์ เกษมสิน^{๑๖} ได้กล่าวถึงหลักในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” ซึ่งมีการกล่าวขวัญกันมาก โดยมีหลัก ๑๒ ประการ คือ

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. คำปรึกษาและแนะนำต้องถูกต้องและสมบูรณ์
๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
๗. ควรมีการแจ้งการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา
๙. ผลงานได้มาตรฐาน
๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

^{๑๖} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๐.

๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้

๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมัยศ นาวิการ^{๑๗} ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Peter ซึ่งเสนอปัจจัย ๗ ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การคือ

๑. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรค

๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม จะช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ

๖. ความสามารถ (Skill)

๗. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

วิวรรณ มุขดี^{๑๘} กล่าวว่า การจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคม หรืองบประมาณมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐบาลในทางเศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้นรัฐบาลจึงใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการแผ่นดินตามที่ได้แถลงไว้ คือ นโยบายและสิ่งต่างๆ ที่รัฐบาลตั้งใจที่จะทำเพื่อพัฒนาหรือเพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศจะถูกกำหนดเป็นแผนและโครงการต่างๆ ในแผนการใช้จ่ายของรัฐบาลและสามารถใช้แผนงานหรือโครงการเหล่านั้น ตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐบาลเพื่อที่จะพิจารณาว่าหน่วยงานต่างๆ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหนและมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไรส่งผลให้หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการในการเมืองสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมและตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลตั้งแต่ในขั้นการอนุมัติงบประมาณ การแปรรูป และ การตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐบาล

^{๑๗} สมัยศ นาวิการ, การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

^{๑๘} วิวรรณ มุขดี, การบริหารการคลังสาธารณะและงบประมาณ , (อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๐๕.

วีรัช สวงวงศ์วาน^{๑๙} ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

เบคเกอร์ และ เนฮัท (Becker & Neuhauser)^{๒๐} ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of organizational efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การ คืออื่นประกอบอีกดังนี้

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ (Low task - environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแนบชิด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การแต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าว จะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพหากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง (Hightask-environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

๒. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๓. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

โบว์ดิทช์ และ บัวโน (Bowditch and Bueno)^{๒๑} ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

^{๑๙} วีรัช สวงวงศ์วาน, **การบริหารครบวงจร**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิงจำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๖๕.

^{๒๐} Becker, S.W & Neuhauser, D., **The Efficient Organization**, (New York : Elsevier Scientific Publishing Co., 1975), p. 155.

^{๒๑} Bowditch, James L and Bueno, Anthony., **F.A Primer on Organization Behavior**, 2nd ed., (New York : John Wiley and Sons, 1990), pp. 508-510.

องค์การมี ๔ ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่หลากหลายประกอบด้วยการทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคลประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ความพยายามและแรงงานเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน

จากเอกสารที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ เป็น การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์การเกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด

๒.๑.๓ แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ซีน สุขศิริ^{๒๒} ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น ๒ ประเภท คือปัจจัยทางกาย และปัจจัยทางใจ

^{๒๒} ซีน สุขศิริ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม(กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุตรไพศาล๒๕๓๗), หน้า ๑๒๕-๑๓๓

๑. ปัจจัยทางกาย ประกอบด้วย

(๑) การฝึกฝน คนที่ทำงานโดยไม่มีการพักผ่อน ย่อมทำให้เกิดร่างกายอ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนก่อให้เกิดผลดีคือ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณ และคุณภาพ อุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่าย และสิ่งที่ไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

(๒) ช่วงเวลาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือประมาณสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง ถ้าหากทำงานมากกว่านี้ ประสิทธิภาพ สุขภาพอนามัย กำลัง และความสามารถจะลดน้อยลงไป

(๓) สุขภาพอนามัย ซึ่งถ้าสุขภาพร่างกายไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างแน่นอน

(๔) อากาศ สภาพอากาศในสถานที่ทำงาน ถ้ามีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะในเรื่องช่องถ่ายเทอากาศ ความสะอาด อุณหภูมิ รวมถึงแสงสว่าง และท่อน้ำระบายน้ำย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๒. ปัจจัยทางใจ ประกอบด้วย

(๑) แรงจูงใจ ซึ่งถ้าบุคคลใดขาดแรงจูงใจ ความสุขสบายทางกายดังกล่าวข้างต้น ก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ แรงจูงใจของคนงาน ได้แก่ การสนองความต้องการ หน้าที่ การงานที่มั่นคง สุขภาพอนามัย โอกาส การส่งเสริมหรือการให้รางวัลต่างๆ

(๒) ความเบื่อหน่าย ซึ่งเกิดมาจากใจ และทำให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียพลังซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลขัดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(๓) การปฏิบัติงาน ในระหว่างที่ปฏิบัติงานต้องไม่มีอะไรมารบกวน ในกรณีนี้ จำเป็นต้องป้องกันและกำจัดเสียงรบกวน อุปสรรค และสิ่งรบกวนใจต่าง ๆ ออกไป เพื่อจะได้ทำงานอย่างเต็มที่

(๔) การปรับอารมณ์ในการทำงาน อุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดขึ้นเพราะความไม่ใส่ใจไม่ตั้งใจ ทำอย่างจริงจัง สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะปรับอารมณ์ไม่ได้มาตั้งแต่แรก การปรับอารมณ์ได้นั้น สภาพของงานต้องดีพอใจได้ และคนงานสามารถแก้ไขปัญหาล้วนๆได้

(๕) ความแตกต่างทางความสนใจและบุคลิกลักษณะ ในกรณีที่อาชีพสอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สอดคล้อง ประสิทธิภาพก็จะลดน้อยลงไป

ธงชัย สันติวงษ์^{๒๓} กล่าวว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงานลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเชาว์ปัญญาความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือ กลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓. ทักษะคติ และค่านิยมทักษะคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึกรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีเสมอ

๔. การจงใจ หมายถึง ชุติของทักษะคติที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณั และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะคติ แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ ด้วย

^{๒๓} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑-๒๔.

นิภา แก้วศรีงาม^{๒๔} กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กร ก็คือ

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

(๑) สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

(๒) อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักผ่อนให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครั้งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒) สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ถ้าองค์การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

(๒) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(๓) บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๔) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการ และชอบที่จะอยู่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์กรนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากนักเพียงใดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มี

^{๒๔} นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

ความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูงย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีความชอบที่ชื่นชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๒๕} ได้กล่าวถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พรรณราย ทวีพะประภา^{๒๖} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑. ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(๒) ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

^{๒๕} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๔๓.

^{๒๖} พรรณราย ทวีพะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร^{๒๗} กล่าวว่าสภาวะในการทำงานก็คือลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข โดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง และผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดด บางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็นสบายงานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูง แต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งสภาพะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่าง ๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการ คือ

๑. ด้านศักยภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น
๒. ด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเหนื่อยล้า เป็นต้น
๓. ด้านความปลอดภัยและอุบัติเหตุ
๔. ด้านตารางการทำงาน

สมคิด บางโม^{๒๘} ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

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

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔MS หรือ ๖MS ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือ กล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

^{๒๗} มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ , (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕๕.

^{๒๘} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพ ขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้

สุนันทา เลาหันนที^{๒๙} ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

(๒) บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกงานที่ท้าทาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆ สบายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญา และความรับผิดชอบมากนัก

(๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิดในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้าง ๆ

(๔) บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเงียบขรึม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

(๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

^{๒๙} สุนันทา เลาหันนที, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ซีวีแอลการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓.

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

(๑) การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

(๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์การ ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

(๓) การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

(๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพการไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

(๕) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

(๖) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

(๗) การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

(๘) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่า ความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองที่คาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่มีข้อยุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

(๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

(๒) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยควมมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

(๓) ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานแต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

สรุปผล พะยอมแย้ม^{๓๐} กล่าวว่าพฤติกรรมเป็นผลเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์อาจแยกได้ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านตัวบุคคล

(๑) อิทธิพลทางสรีรวิทยา ซึ่งก็คือ ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่นความง่วงจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมนอนหลับ หรือความหิวทำให้เราอยากรับประทานอาหาร เป็นต้น

(๒) อิทธิพลทางบุคลิกภาพ ซึ่งก็คือ ลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้ประเมินถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้ เช่น ความขยัน ความใจเย็น ความชอบสังคม เป็นต้น

(๓) อิทธิพลทางสังคม ก็มีบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของสังคม ที่ทำให้แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลกระทำอยู่

(๔) อิทธิพลทางวัฒนธรรม เนื่องจากในแต่ละสังคมจะมีแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ประสพการณ์ของบุคคลแต่ละบุคคลก็จะแสดงออกมา ซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

๒. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

^{๓๐} สรุปผล พะยอมแย้ม, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมการผลิต ตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑), หน้า ๔๑-๔๕.

(๑) การส่งเสริมหรือการขีดขวางจากสภาพแวดล้อม เช่น การที่บุคคลหนึ่งตัดสินใจเดินเข้าร้านอาหารที่มีคนนั่งน้อยๆ แต่อีกคนหนึ่งอาจชอบเข้าร้านอาหารที่มีคนนั่งอยู่มาก ๆ เป็นต้น

(๒) คุณสมบัติของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่ปรากฏอยู่ให้รับรู้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้อาจดำเนินไปอย่างคลุมเครือซับซ้อนเป็นไปอย่างชัดเจนพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลจะตอบสนองนี้ก็ขึ้นอยู่กับความหมายของสิ่งต่างๆ เหล่านี้รวมถึงบุคลิกภาพและพัฒนาการสังคมที่บุคคลนั้นๆ มีอยู่

(๓) ตำแหน่งที่ตั้งของสภาพแวดล้อม เช่น บุคคลที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน โดยคนบ้านไกลจากที่ทำงานจะมีพฤติกรรมอย่างหนึ่ง แต่เมื่อย้ายที่อยู่อาศัยมาอยู่ใกล้ที่ทำงานก็จะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป

สิริอร วิชชาวุธ^{๓๑} กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ คือ

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ซึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะรูปร่างอาคาร สภาพห้องปฏิบัติงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศอุณหภูมิ ระดับเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะสภาพสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้น บางคนทำงาน ๗ วันต่อสัปดาห์ บางคนเพียง ๖ หรือ ๕ วันต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน ๑๐-๑๒ ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีการพัก บางคนทำงาน ๘ ชั่วโมงต่อวัน แต่มีเวลาพัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกจากนี้อุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของแต่ละองค์กรจะมีสถานที่แตกต่างกันออกไป เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และมลภาวะในอากาศ ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมเหล่านี้อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ย่อม

^{๓๑} สิริอร วิชชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น , (กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๑.

สามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมลงได้ เพราะฉะนั้นถ้าองค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องย่อมจะช่วยลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานลงได้

วรจิตร หนองแก^{๓๒} ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้

๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

(๒) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

(๓) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาอันได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๓. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ได้แก่ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆ

วิทยา สุวรรณดี^{๓๓} กล่าวว่าปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของ เฮิร์ชเบอร์ก (The motivation – hygiene theory,

^{๓๒} วรจิตร หนองแก, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๐.

๑๙๕๙) หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's factor theory) เฮอริชเบอร์ก และ คณะ ได้พิมพ์รายงานผลวิจัย เรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The motivation to work) ในปี ค.ศ. ๑๙๕๙ โดยเสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน มูลเหตุที่ทำให้เฮอริชเบอร์ก และคณะได้ทำการ วิจัยเสนอเป็นทฤษฎีขึ้นมาเพื่อที่ตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากเขา” ซึ่ง เฮอริชเบอร์ก และคณะได้สัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ ๒๐๐ คนจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ๑๑ แห่ง ในเมืองพิทเบอร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการ สอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่เขาชอบหรือไม่ชอบงาน” เฮอริชเบอร์ก และ คณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ ที่มีสัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (The motivation theory) และปัจจัยค้ำจุน (The maintenance factor) หรือ เรียกอีก อย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นต้น

๑. ปัจจัยจูงใจ (The motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบ ทำงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะปัจจัยนี้เน้นการตอบสนองความ ต้องการของบุคคลให้เกิดผลผลิตการปฏิบัติงานจากปัจจัย ๕ ปัจจัย ดังนี้

๑.๑ การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา และบุคคลภายในหน่วยงานและ บุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ใดที่ทำให้การยอมรับในความสามาร

๑.๒ ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจใน ผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๓ ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูง มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการที่ จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

^{๓๓} วิทยา สุวรรณดี,พ.อ., “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบัญชาการมณฑล ทหารบกที่ ๑๔”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๘.

๑.๕ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือแปลงเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor)

หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น โดยจะมีปัจจัยค้ำจุน ๙ ประการ ดังนี้

๒.๑ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญ (Skills) จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Inter-personal relation superior, Subordinated, Peers) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒.๔ สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นจะเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕ ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๖ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานใหม่

๒.๗ สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน

๒.๘ นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๒.๙ วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision - teach cal) หมายถึง วิธีการในการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานของหน่วยงานตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารงานนั้น

อรุณ รักธรรม^{๓๔} กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหาร และการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความสำคัญอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งานรวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงาน หรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

โรล์บิล & คูลเทอร์ (Robin and Coulter)^{๓๕} กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก โดยใช้ทรัพยากรต้นทุนต่ำ ส่วนประสิทธิผล คือ ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

^{๓๔} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย , (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

จากเอกสารที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบทำงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะปัจจัยนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดผลผลิตการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูงที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น

๒.๑.๔ ทศนคติในการทำงานกับประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทศนคติในการทำงานกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ไรอัน และสมิทซ์ (Ryan & Smith)^{๓๖} ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงานเช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

เฮิร์เบิร์ก (Herzberg et al.)^{๓๗} สรุปว่าบุคคลที่มีทศนคติในทางบวกต่อการทำงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สโลร์ค (Slocum)^{๓๘} สรุปว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นอัตราการลาออก อัตราการขาด ลา มาสาย ต้นทุนในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานก็จะลดลงซึ่งจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีของบริษัท

สรุปความได้ว่าทศนคติเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปได้ ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านบนความรู้สึก (Reactionary Feeling) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Stimulant) ที่แสดงผลออกมา (Yield) ในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้าย (Final Outcome) ของขบวนการประเมิน (Evaluative Result) โดยบ่งบอกถึง

^{๓๕} พิเชษฐ์ วงศเกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๙๑.

^{๓๖} Ryan, T.A. and Smith, P.C., *Principles of Industrial Psychology*, (New York : The Ronald Press Company, 1954), p. 13.

^{๓๗} Herzberg, F., et. al., *Job Attitude : Review of Research and Opinion*, (Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

^{๓๘} Slocum, H.A., *Administration Behavior*, (New York : Macmillan, 1960), pp. 312-316.

ทิศทางของผลประเมิน (Direction of Evaluative Result) ว่าจะเป็นไปในลักษณะทิศทางบวก (Positive Direction) หรือทิศทางลบ (Negative Direction) หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ (No reaction) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นนั้นก็ได้

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ ทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิกเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร^{๓๙} ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era) หรือ ยุค Classical Theory (ปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘) เป็นยุคที่นำเครื่องจักรเครื่องมือทุนแรงเข้าไปใช้แทนกำลังคนจนกระทั่งได้เกิดแนวคิดในเรื่อง การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ ๒๐ เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการผลิต หรือให้ความสำคัญต่องานมาก ระบบการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ

ยุคที่ ๑ ยุคดั้งเดิม หรือยุคคลาสสิก (ค.ศ. ๑๘๘๗ – ๑๙๔๔) ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ มุ่งเน้นที่การสร้างหลักการบริหารที่แน่นอนชัดเจนขึ้นมาใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ การบริหารแยกจากการเมือง (Politic Administration Dichotomy) การบริหารแยกจากการเมืองเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ถูกนำเสนอขึ้นมาในศตวรรษที่ ๑๙ บุคคลแรกที่ได้เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ Woodrow Wilson^{๔๐}

นักทฤษฎีการบริหารสมัยเดิม (The Classical Management Theory) การบริหารแยกออกจากการเมือง (Politics Administration Dichotomy)

เฮนรี อาร์ ทาร์ว (Henry R. Towne)^{๔๑} ได้เสนอแนวคิดว่า “การจัดการงานซึ่งไม่ได้ปฏิบัติ โดยอาศัยหลักควบคุมทางวินัย” ควรจะได้แยกออกจากหน้าที่การงานทางวิศวกรรม และเน้นเรื่องความสำคัญของการจัดการว่ามีเท่ากับความสำคัญของงานวิศวกรรม

^{๓๙} วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร, [ออนไลน์] <http://www.agri.cmu.ac.th/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

^{๔๐} การบริหารยุคคลาสสิก, [ออนไลน์], <http://www.pol.cmu.ac.th/>, <http://www.agri.cmu.ac.th/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

^{๔๑} การแบ่งยุคของนักทฤษฎีการบริหาร[ออนไลน์] <http://www.sobkroo.com/http/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

ลีโอนาร์ (Leonard D. White)^{๔๒} ได้ชี้ให้เห็นว่า การเมืองไม่ควรเข้ามาแทรกแซงการบริหาร การศึกษาเรื่องการบริหารรัฐกิจควรจะเป็นการศึกษาในแบบวิทยาศาสตร์เป็นการศึกษาถึงความจริง ปลอดภัย ค่านิยม ของผู้ที่ศึกษา หน้าที่ของการบริหารก็คือ ประหยัดและประสิทธิภาพ

วูดโลว์ วิลสัน (Woodrow wilson)^{๔๓} เขียนบทความเรื่อง The Study of Public Administration มีแนวคิดที่ต้องการแยกการบริหารของรัฐออกมาจากการเมือง นักทฤษฎีการบริหารสมัยเดิม^{๔๔} (The Classical Management Theory) ระบบราชการ (Bureaucracy)

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol)^{๔๕} ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทาง การบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

^{๔๒} ทฤษฎีดั้งเดิม (๑๘๘๗-๑๙๕๐) [ออนไลน์] www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๕๔.

^{๔๓} ทฤษฎีดั้งเดิม (๑๘๘๗-๑๙๕๐) , [ออนไลน์] www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๕๔.

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน.

^{๔๕} Rice, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้วฟาโย (Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่

(๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

(๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

(๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

(๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารใน

ระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้น เป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

(๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้อยู่รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

(๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

(๗) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

(๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๙) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนั้นนับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการ

ของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชีวิตผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

(๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

(๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

(๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

(๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

(๑๔) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโศก และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำ ให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง Herbert A. Simon ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับ

การกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว และกิจกรรมความร่วมมือของกลุ่มต้องการประสบความสำเร็จต่อส่วนรวม

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick)^{๔๖} ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCORB Model มีรายละเอียดดังนี้

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้
๒. O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบควบคู่กันไป
๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้
๔. D - Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
๖. R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร
๗. B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้

^{๔๖} ลูเธอร์ กุลลิค, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่าย งบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

๒.๒.๒ ทฤษฎีองค์การในยุคการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎี องค์การในยุคการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใดๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคนเป็นหลัก นักบริหาร กลุ่มนี้จึงหันมาสนใจศึกษาพัฒนาทฤษฎี วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรม และกลุ่มคนในองค์การ สนใจศึกษาแนวทางประสานงานให้คนเข้ากับสิ่งแวดล้อมของงาน เพื่อหวังผล ในด้านความร่วมมือ ความคิด ริเริ่มและการเพิ่มผลผลิต โดยมีพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า "มนุษย์ สัมพันธ์"^{๔๗} จะนำไปสู่ความพอใจและสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงาน บุคคลสำคัญในยุคนี้

ยุคทฤษฎีการบริหาร^{๔๘} (The Era of Administrative Theory/ Behavioral Science) หรือ ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์สนใจด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ เน้นความมีมนุษย์ สัมพันธ์ มุ่งสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่คนงาน ให้ความสำคัญอิสระที่จะริเริ่มเพื่อการ สร้างสรรค์ มีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงาน ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายพิจารณาปรับหรือจัดงานให้เหมาะสม หรือเป็นที่พึงพอใจแก่คนงานที่จะทำนั้น เป็นการยึดถือคนเป็นศูนย์กลาง (human-centered) มอง คนเป็นมนุษย์สังคม (social man) มากกว่าการเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man)

เอลตัน เมโย (Elton Mayo)^{๔๙} แนวความคิดเกิดจากการทดลองที่ Hawthorn ใกล้ เมือง Chicago U.S.A สรุปได้ ๕ ประการ คือ ๑. ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสุข ใจและเพิ่มผลผลิต มากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือกันภายในกลุ่ม และยังผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วน หนึ่งของพรรคพวก กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลสูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละ บุคคลได้ และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารโดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้

^{๔๗} แนวความคิดและทฤษฎีการบริหาร [ออนไลน์], www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๑ ก.ย. ๒๕๕๔.

^{๔๘} การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี คณะศึกษาศาสตร์, [ออนไลน์], www.edu.tsu.ac.th, เข้าถึง ข้อมูลวันที่ ๑๐ ก.ย. ๒๕๕๕.

^{๔๙} สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, รวมแนวคิด ๔๕ กูรู, ประมวลความคิดของปรมาจารย์ด้านการบริหารจาก อดีตปัจจุบันและอนาคต, บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), (พ.ศ.๒๕๔๗), หน้า ๑๙๔.

๑. การให้รางวัล และการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อแต่ละบุคคล มีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้

๒. การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

๓. การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานทำงานได้ผลงานดีมาก ถ้าเขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้วสรุปได้ว่า Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษย์สัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้ว จะทำให้บรรยากาศในองค์การอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการทดลองนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของกลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก "ความรู้สึก" (sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน แนวความคิดที่เป็นข้อเท็จจริงที่ได้จากการค้นพบสองประการ คือ พฤติกรรมของคนงานมีการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมทั้งสองทางด้วยกัน คือ ทั้งต่อสภาพทางกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมรอบตัว (physical environment) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงาน และยังมีการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของเรื่องราวทางจิตวิทยา และสังคมของที่ทำงานด้วย สภาพเหล่านี้ก็คือ อิทธิพลของกลุ่มไม่เป็นทางการ (informal group) การยอมรับในฐานะของตัวบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มาสโลว์ (Abraham Maslow)^{๕๐} ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นสมมติฐานอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาตราบดีที่ยังมีชีวิตอยู่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

^{๕๐} Maslow, A., A theory of human motivation Psychological Review ๕๐, (N.Y. McGraw - Hill ๑๙๕๓), P. ๓๗๐.

๒) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับบนความสำคัญ ในเมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ลำดับ ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่อง นุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความ ต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการ ตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วย วิธีการทางอ้อม คือการจ่ายเงินค่าจ้าง

๒. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้า ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้น ต่อไปที่สูงขึ้น ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้าน ความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคง ในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะ เริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการ อยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มทางสังคมเสมอ

๔. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความ ต้องการ ขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่อง ความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ ยอมรับของบุคคลอื่นหรือต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ในความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวังทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ที่จะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งใน ทัศนะของตน

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)^{๕๑} ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร ๒ แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับ สมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน ถ้าสามารถทำได้
๒. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
๓. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการขึ้นและสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

๑. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
๒. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและความรับผิดชอบ
๓. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
๔. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

^{๕๑} ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์, [ออนไลน์], www.idis.ru.ac.th, รัฐประศาสนศาสตร์, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทหายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี ๒ ประเภท และการบริหารคนทั้ง ๒ ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

เฟรดริค เฮอเบอร์ก (Frederick Herzberg)^{๕๒} ทฤษฎีแรงจูงใจของสุขอนามัย (ทฤษฎีปัจจัยที่สอง) ให้เหตุผลว่าเนื่องจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างจากความไม่พอใจ เหล่านั้นก่อให้เกิดทั้งสองความรู้สึกที่ไม่เพียงแต่จะถือว่าเป็นตรงกันข้ามของอีกคนหนึ่ง ตรงข้ามกับความพึงพอใจของไม่เป็นไม่พอใจแต่ความไม่พอใจไม่ในทำนองเดียวกันตรงข้ามของความไม่พอใจที่เป็นความไม่พอใจที่ไม่มี

ปัจจัยที่มีผลงานทัศนคติ

ที่นำไปสู่ความไม่พอใจ	ที่นำไปสู่ความพอใจ
นโยบายของบริษัท	ความสำเร็จ
การควบคุมดูแล	ได้รับการยอมรับ
ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้า	การทำงานของตัวเอง
เงื่อนไขในการทำงาน	ความรับผิดชอบ
เงินเดือน	ความก้าวหน้า
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	การเจริญเติบโต

แมรี (Mary Parker Follett)^{๕๓} เป็นผู้บุกเบิกความเข้าใจกระบวนการด้านข้างภายในองค์กรแบบลำดับขั้น (ซึ่งได้รับการยอมรับนำโดยตรงไปยังการก่อตัวขององค์กรในรูปแบบเมทริกซ์ครั้งแรกซึ่งเป็น บริษัทดูปองท์ในปี ค.ศ.๑๙๒๐ ความสำคัญของระบบ กระบวนการภายในองค์กรและความคิดของอำนาจความเชี่ยวชาญ จริงๆซึ่งได้รับการปรับเปลี่ยน Typology ของอำนาจที่พัฒนาขึ้น

^{๕๒} สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, รวมแนวคิด ๔๕ กูรู, ประมวลความคิดของปรมาจารย์ด้านการบริหารจากอดีตปัจจุบันและอนาคต, บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), พ.ศ.๒๕๕๗, หน้า ๑๒๗.

^{๕๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๕.

๒.๒.๓ ทฤษฎีองค์การในยุคสมัยใหม่

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎีองค์การในยุคสมัยใหม่เกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

ยุคที่มีความพยายามศึกษา และวิเคราะห์วิจัย มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และค้นคว้าทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นักบริหารที่สำคัญของยุคนี้ ได้แก่

เบอร์นาส (Chester I. Barnard)^{๕๔} แนวความคิดด้านระบบสังคมนี้มีความสัมพันธ์กับแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์หรือด้านพฤติกรรมศาสตร์ Chester I. Barnard เป็นบิดาของการจัดการที่ยึดหลักระบบสังคม ลำดับแนวความคิดของ Barnard ด้านระบบสังคมมีดังนี้

๑. มนุษย์แต่ละคนมีขีดจำกัดด้านกายภาพและชีวภาพ (physical and biological) จึงทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นกลุ่ม

๒. การดำเนินการร่วมแรงร่วมใจกันทำให้เกิดเป็นระบบความร่วมแรงร่วมใจ (cooperation system) ในการทำงานต่อองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

๓. ระบบการร่วมแรงร่วมใจ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ องค์การ (organization) รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในระบบและส่วนอื่นๆ

๔. องค์การแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ องค์การที่มีรูปแบบ (formal organization) คือการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการประสานงานอย่างมีจิตสำนึกและการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันเป็นต้น องค์การได้รูปแบบ (informal organization) ที่เกิดแฝงขึ้นมา

๕. องค์การที่มีรูปแบบประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารงานซึ่งกันและกัน ความตั้งใจในการทำงานเป็นกลุ่ม จุดมุ่งหมายร่วมกันและจิตสำนึก

๖. องค์การที่มีรูปแบบแบ่งได้ดังนี้

- ระบบการกำหนดหน้าที่ตามความสามารถของบุคคล
- ระบบของประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่กระตุ้นให้สมาชิกทำงานเป็นกลุ่ม
- ระบบของอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มยอมรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- ระบบการตัดสินใจมีเหตุผล

๗. หน้าที่ของฝ่ายบริหารในองค์การที่มีรูปแบบ ดังนี้

- การธำรงรักษาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ปลุกฝังความจงรักภักดี ความรับผิดชอบ และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์การ เป็นต้น

^{๕๔} แนวคิดด้านระบบสังคม, [ออนไลน์], www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

- ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่บุคคลที่ให้บริการพิเศษแก่องค์กร
- การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เด่นชัดคือ การวางแผนองค์กรนั่นเอง

๘. หน้าที่ของฝ่ายบริหารจะดำเนินการภายในขอบข่ายของการบริหารและพยายามที่จัดวางตำแหน่งของบุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์กรให้มีความสมดุลแห่งอำนาจขึ้นในองค์กร

๙. การดำเนินการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูง แต่ Barnard. ได้เน้นว่าผู้นำจะต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจ ไม่ใช่ลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำ (cooperation, not leadership) โดยเขาเชื่อว่า การร่วมแรงร่วมใจเป็นกระบวนการสร้างสรรค์แต่ภาวะการเป็นผู้นำนั้นจำเป็นต้องใช้อำนาจในการดำเนินการ

ไซมอน (Herbert A. Simon)^{๕๕} กล่าวว่าการบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

รูม (Victor H. Vroom)^{๕๖} ทฤษฎีความคาดหวัง ได้ขยายความโดยเสนอในรูปแบบตัวแบบ (model) ของความคาดหวังในการทำงานที่เรียกว่า VIE Model หรือ VIE Theory ได้สร้างแบบจำลอง “ตัวแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม” โดยใช้ตัวแบบการตัดสินใจแบบ decision tree แบ่งรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำเป็น ๕ รูปแบบ

๑. ผู้นำตัดสินใจเพียงลำพัง
๒. ผู้นำตัดสินใจโดยขอข้อมูล
๓. ผู้นำตัดสินใจโดยการหารือก่อน
๔. ผู้นำตัดสินใจโดยฟังการอภิปรายก่อน
๕. ผู้นำให้กลุ่มตัดสินใจ

^{๕๕} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๕๖} เอกสารประกอบการเรียน, คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). หน้า ๓.

๑. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

๒. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยา เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุดและได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

๒. การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรดดินได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น ๔ ลักษณะ

๒. แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) สูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

๒. แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด จะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเอง เจียบๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

๓. แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

๔. แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

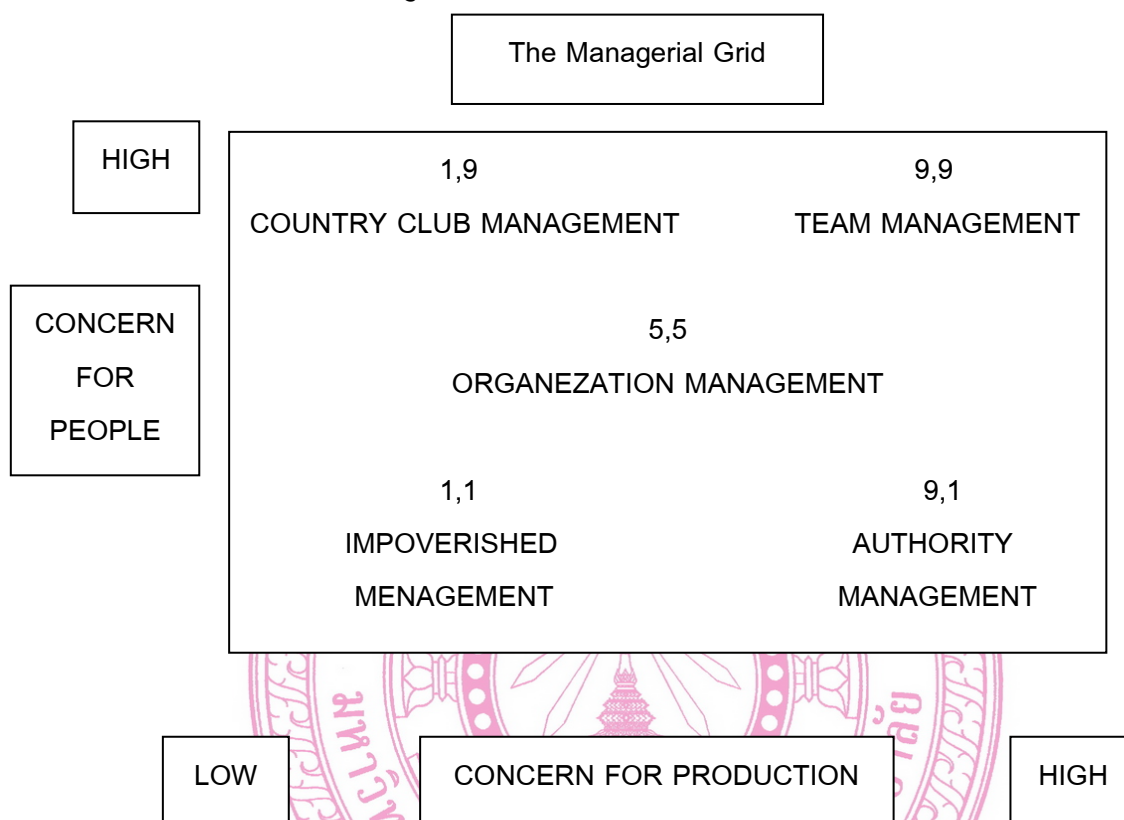
โรเบิร์ต (Robert Tannenbaum and Warren Schmidt)^{๕๘} ได้ขยายทฤษฎีที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเผด็จการและประชาธิปไตยจาก ๒ พฤติกรรมออกเป็น ๗ พฤติกรรม คือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ได้แก่การใช้อำนาจหน้าที่โดยผู้จัดการ และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ได้แก่พื้นที่ความอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ ผู้จัดการทำการตัดสินใจและประกาศใช้ให้บุคลากรปฏิบัติ ผู้จัดการชักจูงให้บุคลากรเห็นชอบในสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจ ผู้จัดการเสนอความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถาม ผู้จัดการสอบถามความเห็นของบุคลากรที่มีต่อความคิดของตน ผู้จัดการเสนอปัญหาหาข้อแนะนำและทำการตัดสินใจ ผู้จัดการกำหนดกรอบที่เป็นข้อจำกัดและสอบถามกลุ่มเพื่อปฏิบัติ ผู้จัดการอนุญาตให้กลุ่มทำหน้าที่อย่างอิสระภายใต้กรอบที่เป็นข้อบังคับ

โรเบิร์ต อาร์ แบล็ค และ เจน (Robert R Blank and Jane S. Mouton)^{๕๙} ได้พัฒนา Managerial เพื่อใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำ โดยแกนนอน

^{๕๘} เอกสารประกอบการเรียน, คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). หน้า ๕.

^{๕๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

Blake and Mouton's Managerial Grid



แผนภาพที่ ๒.๒ Managerial

ที่มา เอกสารประกอบการเรียน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พอล และ เคน (Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard)^{๖๐} ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ตามสถานการณ์ ได้รับการพัฒนาขึ้นเนื่องมาจากการวิจัยอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบริการทั้งหลายในการวิเคราะห์ความต้องการของสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

๑. จำนวนปริมาณของคำสั่ง (พฤติกรรมด้านงาน) ที่ผู้นำแสดงออกในแต่ละสถานการณ์ เป็นขั้นตอนพฤติกรรมที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วยการสื่อความหมายทางเดียว โดยอธิบายว่า อะไรที่ผู้ตามจะกระทำ จะทำเมื่อไร ทำที่ไหน และทำอย่างไร เพื่อให้งานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จ

๒. จำนวนปริมาณของการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม (พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์) ที่ผู้นำกำหนดในแต่ละสถานการณ์ เป็นขั้นตอนพฤติกรรมที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วยการสื่อความหมายสอง

^{๖๐} ภาวะผู้นำ, [ออนไลน์]www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๖ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทาง โดยการให้การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การให้กำลังใจ การจูงใจ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ

๓. ระดับความพร้อม ของผู้ตามหรือกลุ่มที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้นำพยายามให้ผู้ตามกระทำให้สำเร็จมโนทัศน์นี้ได้พัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำในการติดต่อประจำวันกับผู้อื่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยไม่คำนึงว่าบทบาทของเขาเป็นอย่างไร ช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างสไตล์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม^{๖๑}

เฟรด ดับบลิว ริกส์ (Fred W. Riggs)^{๖๒} นักวิชาการชาวอเมริกันมีความเห็นว่าการบริหารการพัฒนาที่มีความหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ การบริหารการพัฒนาหมายถึง การบริหารแผนงานพัฒนา (development programs)ทั้งหลายด้วยวิธีการต่าง ๆ ขององค์การขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยของของรัฐบาล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (developmental objectives) การเสริมสร้างสมรรถนะของการบริหาร

๒.๒.๔ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎีองค์การและการจัดการเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

การจัดการเกิดขึ้นในองค์การ และในมุมมองด้านการจัดการ องค์การหมายถึง การที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ ๓ ประการ^{๖๓} ได้แก่

๑. ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
 ๒. ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน
 ๓. องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ
- ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการ

^{๖๑} เอกสารประกอบการเรียน, คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๒.

^{๖๒} Fred W. Riggs, "Introduction," in Fred W. Riggs (ed.), *Frontiers of Development Administration* (Durham, North Carolina : Duke University Press, 1970), pp. 6-7.

^{๖๓} แนวความคิดและทฤษฎีการบริหาร, www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ .๑๖ ก.ย. ๒๕๕๕.

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ในบทนี้จะได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับเรื่อง องค์การสมัยใหม่ ความหมายของการจัดการ ขบวนการจัดการ บทบาทของการจัดการ คุณสมบัติของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ (Modern organization)^{๒๔}

๑. การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ

๒. ผู้จัดการ (Manager) หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกับหรือทำโดยผ่านพนักงานอื่นๆ ให้เกิดการประสานงาน เพื่อให้กิจกรรมต่างๆขององค์การสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงขององค์การในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของผู้จัดการต้องปรับเปลี่ยนไป ไม่มีเส้นแบ่ง ระหว่างผู้จัดการกับ พนักงาน อย่างชัดเจน

๓. ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า หรือ เท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ส่วนประสิทธิผลในการจัดการหมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั่นคือ ประสิทธิภาพจะเน้นที่วิธีการในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิผลจะเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

๔. ขบวนการจัดการ (Management process) ประกอบด้วย กิจกรรมที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. การวางแผน (planning) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย และวางกลยุทธ์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

๒. การจัดองค์การ (organizing) เป็นการจัดวางโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้

๓. การโน้มนำ (leading/influencing) เป็นการจูงใจ โน้มนำพนักงานรายบุคคลและกลุ่มให้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการรับมือกับประเด็นต่างๆเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

๔. การควบคุม (controlling) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และทำการแก้ไข เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

^{๒๔} ทัศนะขององค์การว่าด้วยการบริหารจัดการ,[ออนไลน์] www.samutprakan.go.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่

๕. ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านคน (human skills) และทักษะด้านความคิด (conceptual skills) ผู้บริหารในระดับต่างๆ ต้องการทักษะในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะด้านความคิดสูงกว่าผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิคมากกว่าผู้บริหารระดับสูง ส่วนด้านทักษะเกี่ยวกับคนนั้นจำเป็นสำหรับทุกระดับ

๖. ผู้บริหารมักเป็นผู้ที่มีอำนาจในองค์กร และอาจใช้อำนาจในทางที่ขัดกับหลักจริยธรรม คือ ไม่ได้ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือใช้อำนาจซึ่งก้าวล่วงสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี)^{๖๕} กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

ดิณ ปรัชญพฤทธิ^{๖๖} ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้นฯ

๔. การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

^{๖๕} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๖๖} ดิณ ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

๕. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสวดกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างควมเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

วิลเลียม เอช นิวแมน (William H. Newman)^{๖๗} มีขั้นตอนของการบริหาร ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวางแผน (planning)
๒. การจัดองค์การ (organizing)
๓. การจัดทรัพยากร (assembling resources)
๔. การสั่งการ (directing)
๕. การควบคุมงาน (controlling)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหาร เป็นศาสตร์ และศิลป์ ที่จะเป็นกระบวนการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการศึกษาทฤษฎีพร้อมกับบริบทขององค์การ เพื่อกำหนดหลักการปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นการนำองค์การเข้าถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การ

๒.๓ หลักธรรมอิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ดังนี้

คำว่า อิทธิบาท มาจากคำว่า อิทธิ + บาท ซึ่งคำว่า อิทธิ หรือฤทธิ์ หมายถึง ฤทธิ์หรือความสำเร็จ ความรุ่งเรือง และคำว่า บาท หมายถึง ฐาน เจริญ หรืออุปายเครื่องบรรลุดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่ง

^{๖๗} เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลห์ , “แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ”, [ออนไลน์] <http://gotoknow.org/blog/teppalit/307318>, เข้าถึงเมื่อ ๒๕ ส.ค. ๕๕.

ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (ความคิดจดจ่อหรือการเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๖๘} กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน

พระกวีรญาณ^{๖๙} ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการทำ งานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้

พุทธทาสภิกขุ^{๗๐} ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จบาท แปลว่า ฐาน เจริญรุ่ง ดังนั้นอิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส^{๗๑} ได้อธิบายว่า อิทธิบาทคือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตามซึ่งก็ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท

^{๖๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

^{๖๙} พระกวีรญาณ อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง) ๒๕๔๖.

^{๗๐} พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๗๑} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส อ่างใน บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๔.

กลิน อรรถโยธิน^{๗๒} กล่าวว่าอิทธิบาท ๔ เป็นคุณ ๔ อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวไว้ว่าอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา

สถิตย์ รัชปต์^{๗๓} ได้นิยามคำว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึงหลักธรรมหรือคำสอนในพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จอันประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะวิริยะ จิตตะ และวิมังสาจากความหมายของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ที่เป็นทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ มี ๔ ประการ คือ

- (๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน
- (๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน
- (๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน
- (๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

สรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ มีความหมายว่าหลักธรรมหรือคำสอน คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ๒) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการทำงาน ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน

๒.๓.๒ อิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาถึงอิทธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๗๔} หมายถึง สมาธิที่เกิดฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขารหมายถึง สมาธิที่เกิด

^{๗๒} กลิน อรรถโยธิน อ่างใน พัทธราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑- ๑๒.

^{๗๓} สถิตย์ รัชปต์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๘.

^{๗๔} อ.เอกก. (ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

จากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอุททิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอุททิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อุททิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๗๕} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๗๖} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโน วิญญานธาตุที่สมกัน และปธานสังขารหมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๗๗} ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะผละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อุททิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้

อุททิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๗๘}

- ๑) เจริญอุททิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
- ๒) เจริญอุททิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
- ๓) เจริญอุททิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
- ๔) เจริญอุททิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอุททิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ ดังนั้นที่มาและความหมายของหลักอุททิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้

อุททิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

^{๗๕} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๗๖} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๗๗} อัง.ปญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๗๘} ดูรายละเอียดใน อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗

๑. เจริญอธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทาสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. เจริญอธิบาทที่ประกอบด้วยวิม้งาสมาธิและปธานสังขาร^{๗๙}

ในมหาปริณิพพานสูตร^{๘๐} พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนท์ กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว พรารภดี ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว พรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์

ในขนวสฺสสูตร สันถัมมารพรม^{๘๑} ได้กล่าวถึงการเจริญอธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงพอเพื่อเพิ่มพูน

ความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอธิบาท คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)
๒. เจริญอธิบาท คือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)
๓. เจริญอธิบาท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)
๔. เจริญอธิบาท คือวิม้งาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิม้งาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขนวสฺสสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอธิบาท ๔ ประการ เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

^{๗๙} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๘๐} ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๘๑} ที.มหา.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้

ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้า

ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปราศจากความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหาย ภิกษุโยภาว ไพบูลย์ เจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวलयฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๒}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นโฉน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร^{๘๓}

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

๒.๓.๓ อิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

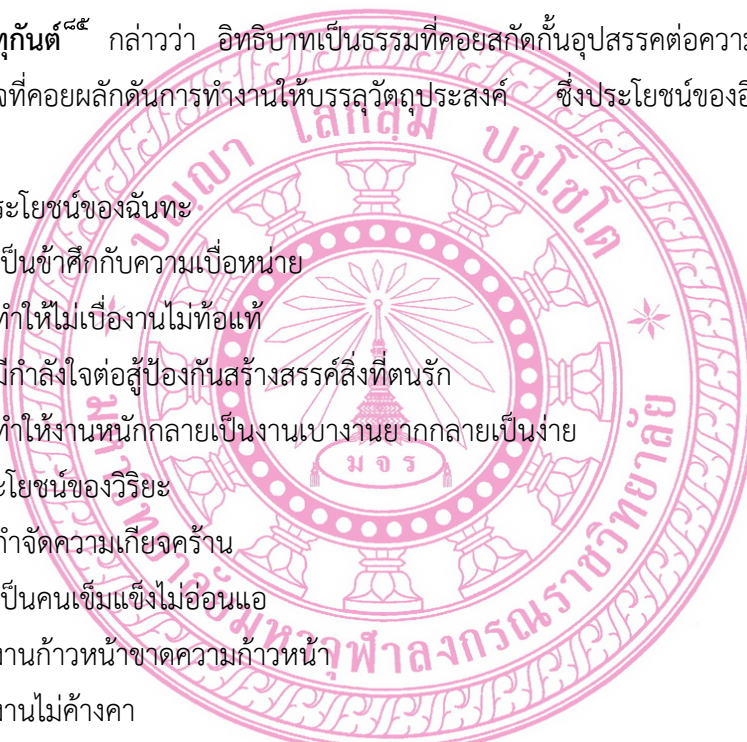
จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

^{๘๒} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

^{๘๓} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

วิจิตร สังข์ประพันธ์^{๔๔} ได้กล่าวถึงความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ว่า การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จ ประสงค์ได้นั้น ต้องพึ่งพาอุปสรรคความยากลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานสำเร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลักอิทธิบาท ๔ นั่นเอง

ปิ่น มุทุกันต์^{๔๕} กล่าวว่า อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 
- (๑) ประโยชน์ของฉันทะ
 - เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย
 - ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้
 - มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก
 - ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาจนยากกลายเป็นง่าย
 - (๒) ประโยชน์ของวิริยะ
 - กำจัดความเกียจคร้าน
 - เป็นคนเข้มแข็งไม่อ่อนแอ
 - งานก้าวหน้าขาดความก้าวหน้า
 - งานไม่ค้างคา
 - (๓) ประโยชน์ของจิตตะ
 - ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
 - สามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่
 - (๔) ประโยชน์ของวิมังสา

^{๔๔} วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ่างใน สติธย์ รัชปัติย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๔๕} ปิ่น มุทุกันต์ อ่างใน พชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

- ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี
- ไม่เปลืองทุน
- ไม่เปลืองแรง
- ไม่เปลืองเวลา
- ทำให้ไม่โง่เขลา

ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงาน อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การดำเนินกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนในชุมชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึ่งตนเองได้ในที่สุด

๒.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์^{๘๖}

จากการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พบว่ามีการกล่าวถึงประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ดังนี้

๒.๔.๑.๑ ชื่อส่วนงาน ที่ตั้ง และประวัติความเป็นมาโดยย่อ

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ กำเนิดขึ้นได้เพราะความดำริของพระเดชพระคุณพระเทพญาณโมลี (ประสิทธิ์ มิตฺตธมฺโม ,ป.ธ.๖, พธ.ด.) อธิการเจ้าคณะภาค ๔ และเจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ ได้ปรึกษากันภายในกับ พระศรีวิสุทธิคุณ (สฤณี สิริโร ป.ธ.๙) เลขาธิการรองเจ้าคณะภาค ๔ และรองเจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ (ในขณะนั้น) พระมหาวิระ วรปญฺโญ ป.ธ.๙,พม., พธ.บ., ศษ.บ., อม. (ศาสนาเปรียบเทียบ) ^{๘๗} วัดโพธาราม จังหวัดนครสวรรค์ ณ ภูมิจิตวิจิตร วัดนครสวรรค์ ช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพระภิกษุสามเณรให้ได้รับการศึกษาขั้นสูงนอกจากการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี ซึ่งพระเดชพระคุณพระเทพ

^{๘๖} วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ .รายงานการประเมินตนเองประจำปี พ.ศ.๒๕๕๓

^{๘๗} ปัจจุบัน พระราชวรเมธี ดร., เจ้าอาวาสวัดพระบรมธาตุ, รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร, ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร.

ญาณโมลี พิจารณาเห็นว่า พระศรีวิสุทธิคุณ และพระมหาวิระ วรปัญญา จักเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาแนวใหม่ให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองได้ เมื่อทั้งสองรูปปรับปากว่าจะช่วยกันสนองงานและสานงานตามเจตนารมณ์อย่างเต็มกำลังความสามารถ

เมื่อเป็นเช่นนั้น พระเดชพระคุณพระเทพญาณโมลี จึงได้ดำเนินการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดนครสวรรค์ในระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๙ ประกอบด้วย พระสุนทรธรรมเวที (ประเทือง ธมฺมราโม ป.ธ.๗)^{๘๘} เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ วัดโพธาราม, พระสุธีธรรมโสภณ (วิศิษฐ์ ญาณูปัชโชโต ป.ธ.๖)^{๘๙} รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์วัดวรนาถบรรพต พระครูพรหมญาณวิกรม (บุญรอด ญาณวโร ป.ธ.๕)^{๙๐} วัดศรีวังค์ พร้อมด้วยเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลในเขตการปกครองจังหวัดนครสวรรค์ และผู้แทนจากส่วนราชการจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย นายสัมฤทธิ์ พันธุ์คำ ศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์^{๙๑}, นายละม่อม ชัยโย หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม^{๙๒}, รองศาสตราจารย์บุญเรือง อินทวรัตน์^{๙๓} เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะสงฆ์จังหวัด นครสวรรค์มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพระภิกษุสามเณร

ดังนั้น พระเดชพระคุณพระเทพญาณโมลี จึงได้มีหนังสือที่ จส.๑๕/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง ขอตีตั้งศูนย์การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นช่วงเดียวกันกับพระเดชพระคุณพระเทพญาณโมลี ได้มรณภาพลงอย่างปัจจุบันทันด่วนที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อนว่าจะจากไปอย่างรวดเร็ว การจากไปของพระเดชพระคุณได้นำมาซึ่งความเสียใจของคณะสงฆ์ ข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนเป็นอย่างมาก

แต่ด้วยปณิธานของพระเดชพระคุณไม่ได้สูญสลายไปตามสังขารของท่าน ปณิธานความตั้งใจได้ถูกสานต่อโดยมีพระเดชพระคุณพระศรีวิสุทธิคุณ รักษาการเจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ พร้อมด้วยคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งในขณะนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีหนังสือที่ มจร ๐๐๑.๓/๐๕ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ เรื่อง การจัดตั้งศูนย์การศึกษา ณ จังหวัดนครสวรรค์ ถึงเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอรับการยืนยันอย่างเป็นทางการ

^{๘๘} ปัจจุบัน มรณภาพแล้ว.

^{๘๙} พระเทพญาณมุนี, รองเจ้าคณะภาค ๔, อดีตเจ้าอาวาสวัดวรนาถบรรพต ปัจจุบัน(มรณภาพ)

^{๙๐} ปัจจุบัน พระราชพรหมจารีย์ วิ., รองเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์.

^{๙๑} ปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ.

^{๙๒} ปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ.

^{๙๓} ปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ.

ทางการจากคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ที่จะดำเนินการสืบเนื่องจากที่ พระเทพญาณโมลีได้เสนอไว้แล้ว ลงนามโดย พระมหาสุรพล สุจริโต รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและวางแผน

จากนั้น พระศรีวิสุทธิคุณ รักษาการเจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ มีหนังสือที่ จล.๘/๒๕๔๐ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง ยืนยันการจัดตั้งศูนย์ศึกษา มจร วัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ความว่า **ขอ ยืนยันว่า จะสืบทอดเจตนารมณ์ของพระเดชพระคุณหลวงพ่อพระเทพญาณโมลี อดีตเจ้าอาวาส วัดนครสวรรค์ คือมีความเห็นชอบ และอนุญาตให้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนกลางได้ตามประสงค์ และพร้อมที่จะให้การ สนับสนุนอุปถัมภ์บำรุงการศึกษาของศูนย์การศึกษาแห่งนี้ตลอดไป** และพระสุธีธรรมโสภณ รอง เจ้าคณะจังหวัด รักษาการแทนเจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ มีหนังสือที่ จ.๕๙/๒๕๔๐ ลง วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การขอจัดตั้งศูนย์ การศึกษาของมหาจุฬาฯ ณ จังหวัดนครสวรรค์ ความว่า **จังหวัดได้พิจารณาเห็นแล้วว่า พระเทพ ญาณโมลีมีวัตถุประสงค์จะส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาคณะสงฆ์ แม้พระเดชพระคุณท่านจะถึง มรณภาพไปแล้ว ทางคณะสงฆ์จังหวัด ก็พร้อมจะให้การสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การศึกษาของ มหาจุฬาฯ ณ วัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ต่อไป**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีหนังสือที่ มจร ๐๐๑/๕๒ ลง วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ถึงพระศรีวิสุทธิคุณ ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ เรื่อง แจ้ง มติการประชุมสภามหาวิทยาลัย ความว่า **ทางสภามหาวิทยาลัย มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/ ๒๕๔๐ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์การศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจัดตั้งคณะพุทธ ศาสตร์ คณะเดียวเท่านั้น ส่วนการดำเนินการในรายละเอียดต่าง ๆ ขอให้ติดต่อประสานงานที่คณะ พุทธศาสตร์** ลงนามโดย พระราชรัตนโมลี(นคร เขมปาลี Ph.D.)

จากมติสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นเหตุให้กำเนิด “ศูนย์ การศึกษาวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” โดยใช้อาคารเรียนเทพประสิทธิ์วิทยากร ตาม เจตนารมณ์ของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๐ เป็นต้นไป จัด การศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มีนิสิตรุ่นแรก จำนวน ๔๕ รูป โดยมี พระศรีวิสุทธิคุณ (สฤษดิ์ สิริโร ป.ธ.๙) เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์และรองเจ้าคณะ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำศูนย์ การศึกษาวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พระมหาวิระ วรปญฺญ ป.ธ.๙, พธ.บ., ศษ.บ., อ.ม. , พระมหาสมส่วน ปญฺญาโณ ป.ธ.๙, พธ.บ. และดร.พระอดิศัย ปภสฺสโร Ph.D. เป็นอาจารย์ประจำ

จากนั้นวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้จัดการเรียนการสอนเริ่มต้นปีการศึกษา ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ณ วัดนครสวรรค์ เลขที่ ๗๐๒ ถนนโกสีย์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ และในวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ “ศูนย์การศึกษาวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ได้รับการยกฐานะเป็น “วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์” ตามข้อกำหนดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การจัดตั้งส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลำดับที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๑ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๐ ง วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ จนกระทั่งถึง เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๐ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้ประกอบพิธีย้ายจากวัดนครสวรรค์ มาทำการที่พุทธอุทยานนครสวรรค์ เลขที่ ๙๙๙ หมู่ที่ ๖ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมี **พระเดชพระคุณพระราชปริยัติ เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ , เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เป็นประธาน ฝ่ายสงฆ์ พร้อมด้วยคณะสงฆ์ จังหวัดนครสวรรค์ พระนิสิตวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ นายวิบูลย์ชัย เกิดเพิ่มพูน รองผู้ว่าราชการ จังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นประธานฝ่ายฆราวาส** พร้อมด้วยข้าราชการ พ่อค้า และประชาชนจังหวัดนครสวรรค์ ร่วมประกอบพิธีย้ายวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ไปที่ทำการแห่งใหม่ ณ พุทธอุทยานนครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์

๒.๔.๑.๒ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ

สุภาษิต

ปณญา โลกสมิ ปชโชโต

แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

ปรัชญา

จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม

ปณิธาน

ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

วิสัยทัศน์

ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ

ที่สร้างคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ

จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

บริการวิชาการได้อย่างมีความสุข

บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิภาณนำเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจ และปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อ พระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ

จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข

บริการวิชาการอย่างมีสุขภาพ

มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริม การเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษา ไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา

บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

พันธกิจ

ผลิตบัณฑิต

ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๙ ประการ คือ มีปฏิภาณนำ เลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

วิจัยและพัฒนา

การวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการ พัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ ปัญหา ศิลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม

ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการดำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

๒.๕ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์^{๙๔}

๒.๕.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์

เมื่อย้อนดูประวัติศาสตร์ของการบริหารมหาวิทยาลัยของไทยจะพบว่ามีพัฒนาเปลี่ยนแปลงในเชิงรูปนัยอย่างมาก ในขณะที่โลกปัจจุบันและในอนาคต จะมีการคุกคามจากการแข่งขันทางการศึกษาที่รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาที่ทางวิชาการที่รวดเร็ว และสภาวะกดดันจากวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ หากปล่อยให้สภาพการณ์เช่นนี้ยังคงดำเนินต่อไป มหาวิทยาลัยของไทยจะเกิดความล้มเหลวในทางวิชาการขาดพลังในการสร้างองค์ความรู้ขาดความสามารถในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถทางวิชาการในระดับสูง ซึ่งในที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรีบเร่งปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัย โดยการระดมพลังปัญญาจากทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยไทย

การบริหารมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์

จุดอ่อนของมหาวิทยาลัยคือมุงยึดถือวัตถุดิบสิ่งก่อสร้างยึดถือจำนวนหลักสูตรและปริญญายึดถือจำนวนนักศึกษา ยึดถือจำนวนผลงานทางวิชาการ ว่าเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จขององค์กรความจริงแล้วเครื่องชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยน่าจะอยู่ที่การบริหารมหาวิทยาลัยให้บังเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยและสนองปณิธานของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสังคมและชุมชนให้การยอมรับมหาวิทยาลัยมาน้อยเพียงใดดังนั้นรูปแบบของ

^{๙๔} รองศาสตราจารย์ชูชาติ อารีจิตราวุธสรณ์, เอกสารประกอบการอภิปรายเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๔๓ ณ โรงแรมตะวันนา รามาดา.

มหาวิทยาลัยในระบบราชการกึ่งระบบราชการหรือนอกระบบราชการจึงไม่ใช่สาระสำคัญเพราะมหาวิทยาลัยทุกรูปแบบสามารถปรับปรุงพัฒนาได้ตามเป้าหมาย และพันธกิจของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อเป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร(nonprofit organization) เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในการเสริมสร้างปัญญาความฉลาด และการเลี้ยงชีพในสังคมการสร้างคนให้เป็น คนที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่พึงส่งเสริมสนับสนุนให้มากที่สุดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงน่าจะเป็นการบริการสาธารณะที่รัฐพึงสนับสนุนให้มากที่สุดเช่นเดียวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่เนื่องจากขีดจำกัดในด้านการเงินของประเทศ การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยพึงเก็บค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดเพื่อให้พอเพียงต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยซึ่งควรจะมีการจัดตั้ง **คณะกรรมการ คุ้มครองการป้องกันแสวงหากำไรจากการศึกษา(nonprofit committee)** ทั้งนี้เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแสวงหากำไรจากการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม

๒.เป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนในสภาพปัจจุบันชุมชนต้องการความช่วยเหลือทาง ด้านวิชาการขั้นพื้นฐาน และวิชาการขั้นสูงเป็นจำนวนมาก ในขณะที่มหาวิทยาลัยมุ่งศึกษา ค้นคว้า วิจัยในเชิงลึกเพื่อการเรียน การสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยไม่ค่อยได้คำนึงถึงความต้องการของสังคมการพัฒนาและการแก้ปัญหาของประเทศ ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่สร้างระบบปิดกันตัวเองจากชุมชน ดังนั้นการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคตจึงต้องเปิดกว้างให้วิชาการหลั่งไหลออกสู่ชุมชนให้มากขึ้น และเปิดกว้างให้ผู้แทนชุมชนมีส่วนร่วมเข้ามามีการบริหารมหาวิทยาลัย ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ให้การสนับสนุน รวมทั้งมีส่วนร่วมประเมินมหาวิทยาลัยด้วย

๓.เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้การบริการที่มีคุณภาพสูงสุด โดยมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีระบบการตรวจสอบ มีระบบประเมิน และมีระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้(knowledge) มีความฉลาด(intelligent) มีคุณธรรม และจริยธรรมรวมทั้งสามารถให้บริการทางวิชาการอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ถูกต้องและรวดเร็ว

๔.เป็นมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็ง(institutional strength) ปัจจุบันดูเหมือนว่ากระแสปฏิรูปมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการกำลังมุ่งไปสู่เส้นทางการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างรีบเร่งเพียงเส้นทางเดียว ทั้ง ๆ ที่ยังไม่เห็นจุดหมายปลายทางในวันข้างหน้าที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และยังไม่อาจคาดเดาอนาคตของมหาวิทยาลัยในกำกับวันข้างหน้าว่าจะดีขึ้นหรือแย่กว่าเดิม เท่า กลางกระแสความกลัว ความวิตกกังวลของชาวมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ที่ไม่ได้รับการพิสูจน์ ชี้แจง ทำความเข้าใจ จะเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยอ่อนแอลง แต่อย่างไรก็ตามการบริหารมหาวิทยาลัยที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งจำเป็นต้องผสมผสานระหว่างหลักของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และหลักการบริหารจัดการที่ดี (good governance)ที่ดีดังนี้

๔.๑ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ควรได้มาจากการเริ่มสร้างมโนภาพของมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์ร่วมกันโดยการจัดประชุมสัมมนา ประชาพิจารณ์ การศึกษาข้อมูล ความสำรวจต้องการของประชาคมในมหาวิทยาลัย ความต้องการ ของชุมชน สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความชัดเจนในปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมที่จะกระท่อ มมหาวิทยาลัยในอนาคต เพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทของมหาวิทยาลัยทั้งใน ปัจจุบันและใน อนาคตก่อนกำหนดเป้าหมายและนโยบาย

๔.๒ มีสภามหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สภามหาวิทยาลัยไม่ควรเป็ นสภาตรา ยางที่ไม่ได้มีบทบาทในเชิงนโยบายที่สำคัญในการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ทั้ง ๆ ที่เป็นองค์กร สูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัยสภามหาวิทยาลัยควรประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีเวลาให้กับมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินการทำงานของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายที่มหาวิทยาลัย กำหนดซึ่งในอนาคตควรมีการจัดตั้งสำนักงานสภามหาวิทยาลัยที่เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร เพื่อช่วย อำนาจความสะดวกในการทำงานและการตัดสินใจของสภามหาวิทยาลัย

๔.๓ มีผู้บริหารที่มีความสามารถขาดแคลนอาจารย์ที่มีความสามารถในการ บริหารและสมัครใจเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับหัวหน้าภาควิชายังเป็นปัญหาใหญ่ในปัจจุ บันทั้งนี้เพราะอาจารย์ในหลาย ๆ สาขาวิชาไม่ได้เรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาก่อน เมื่อต้อง เข้ามาบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่ขาดความถนัด การบริหารงานจึงเป็นไปในลักษณะเรื่อย ๆ มีข้อผิดพลาด มีความขัดแย้งสูง มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาทำงานบ่อย ๆ จึงทำให้ขาดความต่ อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ระบบการบริหารงานระบบ หัวหน ้า กับ ลูกน้อง ใช้ไม่ค่อยได้ผล ในมหาวิทยาลัยเพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีลักษณะพิเศษ เป็นการบริหารวิชาการ การ บริหารงานจึงควรเป็นแบบเสมอภาค เท่าเทียมกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน การบริหารงานจึงจะ เกิดการพัฒนาทางวิชาการ เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานน้อยลง

๔.๔ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นแหล่งขุมปัญญาที่ใหญ่ที่สุดของ ประเทศ เพราะประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการมากมาย แต่เนื่องจากขาดการสนับสนุน ขาดการพัฒนา อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงมาเป็นระยะเวลายาวนาน จึงทำให้มีคณาจารย์เ ป็นจำนวน มากเกิดความล้าหลังทางวิชาการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งสร้างระบบประเมินการทำงาน และสร้าง มาตรฐานการทำงาน สร้างจรรยาบรรณ ควบคู่ไปกับการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างเต็มที่ และสิ่งสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไขคือการปลูกฝังทัศนคติในการทำงานที่ถูกต้องและสอดคล้อง อกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ให้กับบุคลากรทุกระดับ

๔.๕ มีเสรีภาพทางวิชาการ (itself academic freedom) เสรีภาพทางวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งในเชิงวิชาการที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมให้มีเสรีภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ ทั้งในเรื่องของการเรียน การ

สอนการวิจัย การแสดงความคิดเห็น เพราะอิสระภาพ เสรีภาพทางวิชาการเป็นสิ่งที่นักวิชาการทุกคนแสวงหาเพื่อก่อให้เกิดการคิด การค้นสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งในที่สุดจะเกิดความเข้มแข็งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย อันจะนำมาซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ (academic excellency) ที่มีคุณค่าต่ออนักศึกษาต่อสังคมและต่อส่วนรวมต่อไป

๔.๖ มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ควรมีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณค่าทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) หรือระบบอัตโนมัติ (automatic system) เพื่อเสริมงานด้านการเรียนการสอน การบริหารการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับทั่วไปเพื่อสร้างความคล่องตัว ความยืดหยุ่น

๔.๗ มีความอิสระในการริหารงาน ความรวดเร็วในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๔.๘ มีความสามารถในการประสานงาน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และบังเกิดสูงสุดต่อสังคมและชุมชนมหาวิทยาลัยจึงควรมีกลไกที่จะสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานอื่นของรัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศให้กว้างขวางขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๔.๙ มีธรรมาภิบาล (good governance) การบริหารจัดการที่ดีเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรที่นานาชาติยอมรับ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ good governance เป็นวาระแห่งชาติ ที่หน่วยงานรัฐทุกแห่งต้องเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน การสร้างเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องกระทำให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง เพราะเป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน (sustainable development) มหาวิทยาลัยจึงควรเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยอาจตั้ง คณะกรรมการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี ขึ้นมาดูแลเรื่องดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ซึ่งธรรมาภิบาลมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๔.๙.๑ ถูกต้องตามกฎหมาย (legitimacy) การบริหารมหาวิทยาลัยควรยึดหลักกฎหมาย ยึดกฎระเบียบ เพื่อหลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เสมอภาค และความเป็นธรรม อันจะนำมาซึ่งความแตกแยกในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การบริหารมหาวิทยาลัยยังต้องยึดถือกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยตลอดเวลาเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติวิธีการปกครอง พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เป็นต้น เพราะมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายต้น เช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

๔.๙.๒ โปร่งใส (transparency) การบริหารมหาวิทยาลัยควรมีความ โปร่งใสในข้อมูลต่าง ๆ ให้มากที่สุด ทั้งในด้านนโยบาย วิธีการปฏิบัติ และมีระบบให้ข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา

เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือกับบุคลากรรวมทั้งบุคคลภายนอก และเปิดโอกาสให้บุคลากรและบุคคลภายนอกตรวจสอบข้อมูลได้

๔.๙.๓ ภาระรับผิดชอบ (accountability) ผู้บริหาร บุคลากรทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัยควรมีภาระรับผิดชอบในการทำหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริตเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ภาพพจน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยรวมทั้งผลประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ

๔.๙.๔ ความเสมอภาค (equity) การบริหารงานในมหาวิทยาลัยควรมี หลักถือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ ที่กำหนดให้ไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งฐานะ สุขภาพ เพศ อายุ และความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมืองดังนั้นจึงต้องตรวจสอบและยกเลิกกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ยังสร้างความไม่เสมอภาคโดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น

๔.๙.๕ ความรับผิดชอบ (responsiveness) ผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ หรือการกระทำที่บกพร่องหรือผิดพลาด และกล้าที่จะแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบนั้น ๆ

๔.๙.๖ การมีส่วนร่วม (participation) การบริหารมหาวิทยาลัยควรมีกลไกให้บุคลากร ประชาชน ภาคเอกชน หน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมในการมหาวิทยาลัยตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วิธปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อบุคลากรและประชาชนโดยตรง การมีส่วนร่วมควรกระทำทั้งในรูปแบบของการตั้งตัวแทนในสภามหาวิทยาลัย ตัวแทนในคณะทำงานชุดต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการทำประชาคมติ ประชาพิจารณ์ และการประเมินการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

๔.๙.๗ การกระจายอำนาจ (decentralization) การจัดองค์กรประเภทมุ่งอำนาจ (power orientation) จะให้อำนาจและความอิสระในการตัดสินใจไปที่กลุ่มผู้บริหารเพียงไม่กี่คน ซึ่งขัดกับหลักการของการมีส่วนร่วมเพราะการมีส่วนร่วมที่สูงสุดคือ การมีส 'วนร่วมตัดสินใจ และไม่เป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรอย่างแท้จริง การจัดองค์กรให้มีความเข้มแข็งต้องจัด องค์กรให้มุ่งไปสู่งาน (task orientation) เป็นหลักเพื่อให้งานในทุกระดับมีความอิสระ มีความคล่องตัว และประสบความสำเร็จมากที่สุด ดังนั้นการมหาวิทยาลัยที่ดีจึงควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปที่งานระดับล่างมากกว่าการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางโดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่จำเป็นต้องกระจายอำนาจลงไปถึงระดับคณะและกองให้มากที่สุด

๔.๙.๘ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effective) การบริหารมหาวิทยาลัยทั้งในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากรต่างๆของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด เพราะทรัพยากรถูกจำกัดลงเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารและการให้บริการขององค์กร และทำให้องค์กรอยู่รอดและประสบ

ความสำเร็จในการแข่งขัน

๔.๙.๙ มีวิสัยทัศน์ (strategic vision) การบริหารมหาวิทยาลัยควรแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ซึ่งแผนดังกล่าวควรมาจากการระดมพลังปัญญาจากบุคลากรทุกกลุ่ม และความคิดเห็นของประชาชน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างแท้จริง

๔.๙.๑๐ ทำตามมติที่เห็นพ้องต้องกัน (consensus orientation) ภายใต้การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย การยอมรับฟังความคิดเห็น การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของทุกคนเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยพึงยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น การทำประชาคม การทำประชาพิจารณ์ การประชุมระดมความคิดเห็นแล้วดำเนินการไปตามมติ หรือความเห็นพ้องต้องกันของประชาคมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับมหาวิทยาลัย

๔.๑๐ มีความเป็นสากล (internationalization) เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา เพื่อความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ วิชาการ ภาษา วัฒนธรรม รวมทั้งการยอมรับมาตรฐานด้านวิชาการในระดับนานาชาติ รัฐธรรมนูญ และ พรบ. การศึกษาแห่งชาติ มีเจตนารมณ์ให้ชุมชนและองค์กรปกครองท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ และต้องการให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษารวมทั้งให้อิสระแก่มหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการตนเองในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อให้ทุกมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่ดี (good university) เป็นที่พึง เป็นความหวังของประชาชน รวมทั้งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริงภารกิจในการปรับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน จึงเป็นหน้าที่ เป็นความรับผิดชอบ ของมหาวิทยาลัย ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรัฐบาลที่จะต้องเร่งดำเนินการอย่างจริงจังและจริงใจ

๒.๕.๒ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ พอที่จะสรุปได้ดังนี้

ด้านฉันทะ คือ ความรัก ความพอใจในการบริหารงาน เป็นสิ่งแรกที่จะทำให้การบริหารวิทยาลัยสงฆ์สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และปณิธานของมหาวิทยาลัยได้เป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรักในงานบริหารที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ รวมทั้งผู้บริหารต้องมีการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งเพื่อเป็นที่เคารพ เชิดชูเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพ รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารอันจะนำไปสู่การเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานรวมกันก็จะราบรื่นประสบความสำเร็จตามที่พึงประสงค์ของหน่วยงานได้ เมื่อมีความรักในงานที่ทำแล้ว บุคคลก็จะงานที่ตนรับผิดชอบอย่างสุดความสามารถ

ด้านวิริยะ คือ ความพากเพียร บากบั่น ไม่ย่อท้อ ต่องานบริหารที่รับผิดชอบ การทำงาน บางครั้งเมื่อเกิดปัญหา จำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่ง ความสำเร็จขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนมุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้จะต้องใช้ทั้ง ความรู้ความสามารถสูง ก็ไม่ย่อท้อ ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการสร้าง จิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเสียสละรับผิดชอบต่องานที่ทำ กระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่น มี ความบากบั่นต่องานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จสูงสุด

ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจมุ่งมั่น ผักใฝ่ในสิ่งที่ทำ ผู้บริหารนอกจากจะบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ตนเองเป็นสำคัญยิ่งเพราะผู้บริหารแสดงตนเช่นไร ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดง บทบาทเป็นไปแนวทางเดียวกัน หากผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ งานที่ทำมีความละเอียด ใส่ใจทุก เรื่องงานที่รับผิดชอบ ก็จะเป็นแบบอย่างที่ดีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะค่อยๆปรับปรุงตนเองและเรียนรู้ที่จะ เปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆกัน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นในความสามารถของตน มีกล้าแสดงออกเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความชื่นชม ในความสามารถของตนที่มีอยู่ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานของตนอย่างสุดความสามารถด้วย ความตั้งใจให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารมุ่งใส่ใจต่อความสำเร็จของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหน้าที่ ความก้าวหน้าทางการงานและมุ่งใส่ใจต่อความสำเร็จของนิสิตที่กำลังศึกษา อยู่เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพบรรลุปณิธานของมหาวิทยาลัยคือมีคุณภาพสูงสุดและจบ ไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างความเจริญต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ด้านวิมังสา คือการไตร่ตรอง ทบทวน ตรวจสอบ วางแผนแก้ไขปัญหา มุ่งพัฒนาให้สูงขึ้น ผู้บริหารที่จะบริหารให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดนั้นจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ แก้ไข ทบทวนคำสั่ง ผลการบริหารงานอยู่เสมอ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการบริหารควรมีการตรวจสอบดุลอำนาจการบริหารโดยการ กระจายอำนาจการบริหารให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบ ตรวจสอบการทำงาน บริหารงานได้อย่าง โปร่งใสยึดหลักธรรมาภิบาลทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่อัปเดต ตลอดเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าตรวจสอบได้ ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสู่ ความเป็นสากล

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ พบว่ามีผู้ศึกษาและผู้ทำการวิจัยดังนี้

กุลเชษฐ์ บางพราน^{๙๕} ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่าวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรคคือเจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมอาชญากรรมไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังพลที่มีน้อย

จินตนา เวชกามา^{๙๖} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ ” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้มารับต่อการให้บริการจดทะเบียน และนิติกรรมของสำนักงานที่ดิน จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเจ้าหน้าที่ผู้บริการเห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า/ประหยัด และด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ดาเรศ ชูยก^{๙๗} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบลสามสันต์ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา” เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบลสามสันต์ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมนำบลสามสันต์มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มี

^{๙๕} กุลเชษฐ์ บางพราน, “ศึกษาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรม ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๙๖} จินตนา เวชกามา, “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

^{๙๗} ดาเรศ ชูยก, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำบลสามสันต์ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา”, **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรมและได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

สุมาลี ใจกล้า^{๙๘} ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการนำนโยบายการปฏิรูประบบงบประมาณที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัด เขต ๒ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ารายได้ และการให้คุณให้โทษ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานคือ ระบบการเล่นพรรคพวก

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์^{๙๙} ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นายไพบูลย์ ตั้งใจ^{๑๐๐} ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = ๔.๑๘$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = ๔.๒๗$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = ๔.๐๙$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม

^{๙๘} สุมาลี ใจกล้า, “ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ระดับการปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัด เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

^{๙๙} อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”, ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๑๐๐} นายไพบูลย์ ตั้งใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินด์สตรี้ จำกัด อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินด์สตรี้ จำกัด อำเภอมือง จังหวัด สมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วนิดา ล้มจิตสมบูรณ์^{๑๐๑} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอมือง จังหวัด สุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้รับความร่วมมือ จากประชาชน ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการ หมู่บ้าน ลักษณะผู้นำของคณะกรรมการ หมู่บ้านและความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของคณะกรรมการ การหมู่บ้านตามลำดับ

ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์^{๑๐๒} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยแวดล้อม คือ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสภา ตำบล ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล การได้รับการเกื้อหนุน และกิจกรรมร่วมในตำบลมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล

ควรคิด ชโลธรรังษี^{๑๐๓} ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สุขาภิบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง

^{๑๐๑} วนิดา ล้มจิตสมบูรณ์ , ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนา สังคม), (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖).

^{๑๐๒} ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์ , ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ สภาตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอ ลืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี , ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐).

^{๑๐๓} ควรคิด ชโลธรรังษี , ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาล: ศึกษาเฉพาะ กรณี จังหวัดอุบลราชธานี, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒).

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สุขภาพ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจใน วัตถุประสงค์และหน้าที่ การได้รับการแก้แอม ความเพียงพอด้านทรัพยากรการบริหาร ความสามารถ
ของประธานกรรมการประสานงานของคณะกรรมการและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพ พบว่าความสามารถ
ที่จะทำให้เกิดผลในการทำงาน ซึ่งจะเน้นคุณสมบัติ ความรอบรู้ เป็นกระบวนการทำให้ผลงานมี
คุณภาพสูง เน้นผลสำเร็จของงานที่มีประโยชน์อย่างคุณค่า

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ พบว่ามีผู้ศึกษาและ
ผู้ทำการวิจัย ดังนี้

พระราชวรดิษฐ์^{๑๐๔} ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้บริหารและครูสอนมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ๒)
ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓) ผู้บริหาร
และครูสอนที่มีอายุพรรษาและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน
บุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์จริง อายุจริง และวุฒิการศึกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๔) ปัญหาการบริหารงานบุคคล
ได้แก่ ระบบการคัดเลือกบุคคลขาดความชัดเจนบุคคลขาดขวัญกำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณ
น้อยข้อเสนอแนะคือ ควรมีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์^{๑๐๕} ศึกษาเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการ
รัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ทำการศึกษา
เปรียบเทียบระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ
สังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของ
กระทรวงการคลัง พบว่าหลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนักโดยเฉพาะเรื่องหลักความ

^{๑๐๔} พระราชวรดิษฐ์, กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เขต
ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิ
ราช, ๒๕๔๓).

^{๑๐๕} กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์, หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕).

โปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนเป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการนำ หลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการและคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณา ควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระเพื่อจะกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ ดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วยและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จามรี พิลาสสมบัติ^{๑๐๖} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ ตามการศึกษา ตามตำแหน่งทางราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงานทั้งในส่วนที่เป็นงานบริหาร งานบริการและงานวิชาการ

ธินดา ฐิติภากร^{๑๐๗} ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” พบว่าความโปร่งใสของเทศบาล

^{๑๐๖} จามรี พิลาสสมบัติ, ทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา, รายงานการศึกษาระดับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการปกครองท้องถิ่น , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

^{๑๐๗} ธินดา ฐิติภากร, การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล ๒๕๕๖).

ต่ำลงอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล

- ๑) การเปิดเผยข้อมูล
- ๒) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ
- ๓) ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
- ๔) การให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้

ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์^{๑๐๘} ศึกษาเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน” พบว่าการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ มีการบริหารที่ผ่านระดับคุณภาพ การบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการบริหารงานในแต่ละด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ ในด้านวิชาการ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้น ด้านงบประมาณ ได้แก่ การมอบหมายให้ผู้มีความรับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายพัสดุ และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรใน แต่ละตำแหน่งตามความสามารถและความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำสำมะโนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนทะเบียนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัญหาในการบริหารงาน พบว่า ด้านวิชาการมีปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรอย่างชัดเจน ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ด้านงบประมาณขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านธุรการและเทคโนโลยี ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงาน คือ ด้านวิชาการควรมีการจัดอบรมในการทำหลักสูตร และควรมีการ

^{๑๐๘} ศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

ทำหลักสูตรในรูปคณะกรรมการด้านงบประมาณ ควรมีการจัดอบรมการบริหารงานงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารบุคคล ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหา อัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบ และที่สำคัญผู้บริหาร ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ในสถานศึกษาร่วมกับหลักการบริหารอื่นด้วย

สรุขัย นาทองไชย^{๑๐๙} ได้วิจัยเรื่อง “สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาล ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและต่างพอใจ เห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ในหลักนิติธรรมมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน โดยความเสมอภาค ถูกต้อง รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยติดประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว /เสียงตามสายและวารสาร ในหลักการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อ - จัดจ้าง การประชุมสภาเทศบาล การเสนอออกกฎหมายข้อบังคับ หลักความรับผิดชอบต่อบริหารที่มีคุณภาพ เป็นธรรม ทั้งถึง และหลักความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง การจัดซื้อ - จัดจ้าง เป็นไปด้วยความประหยัด มีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะทำให้หน่วยการ องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงได้มีการพยายามบูรณาการของศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สิ่งสำคัญในยุคสมัยนี้นั้นคือ ต้องยึดหลักคุณธรรมอันจะทำให้การบริหารจัดการนั้นสมบูรณ์แบบและยั่งยืน

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ปรากฏมีผู้ผู้ที่ได้ค้นคว้าวิจัยอยู่หลายท่าน ดังนี้

^{๑๐๙} สรุขัย นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๘).

จรัส เปี้ยนวน้อย^{๑๑๐} ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา ๕ โดยพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๔ คน พบว่า ระดับองค์ประกอบของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา ๕ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารอยู่ในลำดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านบุคลากรและองค์ประกอบด้านโรงเรียน สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน^{๑๑๑} ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ ๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ๒) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกและ ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน ๒๗๘ แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ๑) แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง ๒) แบบสอบถามความคิดเห็น ๓) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (EFR)

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย ๙ ด้าน คือ ๑) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ๓) บรรยากาศสถานศึกษา ๔) คุณภาพการสอนของครู ๕) ความพึงพอใจในการทำงานของครู ๖) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ๗) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ๘) เจตคติต่อสถานศึกษา ๙) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

^{๑๑๐} จรัส เปี้ยนวน้อย , “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา ๕ .” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร ,๒๕๔๑).

^{๑๑๑} วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๒).

๒. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ๑) การบริหารสถานศึกษา ๒) การบริหารและการสนับสนุน ๓) การพัฒนาบุคลากร ๔) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

๓. ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน ๑ ชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบมีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

สุภาพ สอนสระคู, สมใจภูมิพันธ์ และสุนันทา วีรกุลเทวัญ^{๑๑๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ๕๕๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๑๑ ปัจจัย ได้แก่ ๑) การกระจายอำนาจ ๒) การมีส่วนร่วม ๓) การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ๔) ความรู้ความสามารถในการบริหาร ๕) การตรวจสอบและถ่วงดุล ๖) วิสัยทัศน์ ๗) ความเชื่อมั่นและศรัทธา ๘) การตัดสินใจ ๙) การปฏิสัมพันธ์-อิทธิพล ๑๐) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ๑๑) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ร้อยละ ๘๕.๕๕ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระจายอำนาจ การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำทางวิชาการ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการตรวจสอบและถ่วงดุล

^{๑๑๒} สุภาพ สอนสระคู, สมใจ ภูมิพันธ์ และสุนันทา วีรกุลเทวัญ . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ , วารสารการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๓ หน้า ๑๑๘-๑๓๗.

๒.วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบตามลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารประกอบด้วย ๗ ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การตรวจสอบและการถ่วงดุล การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ปฏิสัมพันธ์-อิทธิพล และการกระจายอำนาจ โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ ๘๘ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

สุกิต วัฒนะ^{๑๑๓)} ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยน่าน” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคน่าน ปีการศึกษา ๒๕๕๒ รวมทั้งหมด ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านทรัพยากรการบริหาร ๒) ด้านผู้บริหาร ๓) ด้านครูผู้สอน ๔) ด้านผู้เรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน ๓ คน หัวหน้าสาขางาน /สาขาวิชา จำนวน ๑๓ คน หัวหน้างาน จำนวน ๑๕ คน ครูผู้สอน จำนวน ๖๘ คน ครูพิเศษสอน จำนวน ๓๕ คน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๒๒ คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาปัจจัยส่งเสริมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคน่าน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคน่าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของวิทยาลัยเทคนิคน่านเป็นรายด้านพบว่า

๑) ด้านทรัพยากรการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษามีการดำเนินการเป็นปัจจุบันพร้อมนำไปใช้งานเป็นลำดับสูงสุด รองลงมา คือ มีการแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือด้านทรัพยากรและเทคนิควิธีการใหม่ๆ จากชุมชนสถานประกอบการ และมีหนังสือตำราและสื่อการเรียนรู้ในศูนย์วิทยบริการ ห้องสมุด) ที่หลากหลายสามารถรองรับการให้บริการด้านวิชาการแก่นักเรียน ชุมชน และสังคมเป็นลำดับสุดท้าย

^{๑๑๓)} สุกิต วัฒนะ, การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยน่าน ,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๒) ด้านผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีการจัดให้มีกลไกการประกันคุณภาพของสถานศึกษาทั้งระบบโครงสร้างบุคคล และการปฏิบัติงานตามพันธกิจเป็นลำดับสูงสุด รองลงมา คือ การประสานงานและแสวงหาความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นลำดับสุดท้าย

๓) ด้านครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน บริการแก่ครูเป็นลำดับสูงสุด รองลงมาคือ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนให้ความร่วมมือและให้กำลังใจเมื่อครูเริ่มโครงการใหม่ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

๔) ด้านผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นักศึกษามีความชอบกับการเรียนที่มีการปฏิบัติจริงเป็นลำดับสูงสุด รองลงมาคือผู้เรียนมีการปรึกษา ขอคำแนะนำจากครูผู้สอน หรือ เพื่อน เมื่อมีปัญหาการเรียนและมีการวางแผนการเรียนเป็นลำดับสุดท้าย

พิมพรรณ สุริโย^{๑๑๔} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้าน การตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ๒) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ๓) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ๔) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

^{๑๑๔} พิมพรรณ สุริโย, ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).

๓. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผล ของโรงเรียนเทศบาล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .๐๕

๔. ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ คือ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($X_๔$) ด้านการตัดสินใจ ($X_๓$) ด้านวิสัยทัศน์ ($X_๑$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($X_๒$)

นงลักษณ์ เรือนทอง^{๑๑๕} ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ทราบองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ๒) ทราบรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย บนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ๒) วิเคราะห์ความเป็นไปได้และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ๓) การตรวจสอบ และการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสม ๔) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนยอดนิมจำนวน ๑๔๘ โรงเรียนและโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน ๑๕๒ โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนยอดนิมจำนวน ๗๖๒ คน ในรอบที่ ๑ และยืนยันความคิดเห็นในรอบที่ ๒ จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน ๖๑๖ คน เพื่อใช้ศึกษาความเป็นไปได้และพัฒนา รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การพิจารณารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลใช้รูปแบบการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบ สัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ที่มีประสิทธิผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกัน คุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์

^{๑๑๕} นงลักษณ์ เรือนทอง, รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหาร การศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

๒) รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยประกอบที่สำคัญ ๘ องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของวิจัย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง^{๑๑๖} ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ” โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (๒) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ (๓) ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน ๖๘๐ โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดละ ๓๕๐ โรงเรียน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า ๕ ระดับซึ่งมีช่วงพิสัยของค่าความเที่ยงตั้งแต่ ๐.๙๕๓๖ – ๐.๙๙๑๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบค่าที่ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรมลิสเรล ๘.๕๒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = ๒๒๖.๑๑ ค่าองศา

^{๑๑๖} สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, “ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

อิสระ = ๑๑๕ ค่า $P = ๐.๐๖๓$ ค่าดัชนี $GFI = ๐.๙๖$ ค่าดัชนี $AGFI = ๐.๙๑$ ค่าดัชนี $RMSEA = ๐.๐๕๖$ และค่า $CN = ๒๗๖.๕๒$)

๓. ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ (๑) อิทธิพลทางตรง ๔ ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (๒) อิทธิพลทางอ้อมมี ๓ ปัจจัยคือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้และ(๓) อิทธิพลรวม ๔ ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

สมชาย เทพทอง^{๑๑๗} ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งหัวหน้าหมวด ครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนของชุมชน จำนวน ๕๔๒ คน จากโรงเรียนทั้งหมด ๑๑๑ โรงเรียน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้ค่าร้อยละ เฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version ๑๑.๐ ส่วนการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โปรแกรมลิซเรล (LISREL) Version ๘.๐ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน

^{๑๑๗} สมชาย เทพแสง , “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กทม๒๕๔๘).

อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ในการบริหาร ปัจจัยด้านการบริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญปรากฏว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญปรากฏว่าความพร้อมของสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ปรากฏว่ามีผู้ทำวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

พระมหาสมคิด โครธา^{๑๑๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่าพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง และระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านฉันทะ พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน แตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ^{๑๑๙} ได้ศึกษาเรื่อง “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ” ผลการวิจัยพบว่าพุทธธรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผล ในการปฏิบัติราชการบรรลุผล ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไปและด้าน

^{๑๑๘} พระมหาสมคิด โครธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

^{๑๑๙} พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, *วิทยานิพนธ์ศาสนาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓).

การแก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะ รู้จักบุคคลและสิ่งแวดล้อม เคารพความจริง และหลักการ และยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลัก การถือหลัก ฟังตัวเองในการทำความคิด เป็นหลักที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นต่อไป

พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์^{๑๒๐} ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ และเปรียบเทียบความรับผิดชอบของนักเรียนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม พบว่า

๑. ได้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการเรียน
๒. หลังการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการเรียน นักเรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนมากกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

พระมหาโอภาส สุวรรณ^{๑๒๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ วัดเทพศิลา เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ วัดเทพศิลา โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า

- ๑) ด้านการปกครอง โดยเฉลี่ยมีผลในระดับปานกลาง ประกอบด้วย มีความกระตือรือร้นต่อธุรการงานที่รับผิดชอบ พระสงฆ์มีการมีใจรักในการกำกับดูแลความเรียบร้อยตามหลักธรรมวินัย และกฎระเบียบวัด มีการประชุมวางแผนงานบริหารวัดเป็นประจำ เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัดและเปิดใจรับฟังปัญหาและอุปสรรคต่างๆของภิกษุสามเณร

- ๒) ด้านการศาสนศึกษา ระดับแรงจูงใจในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ พบว่า โดยเฉลี่ยมีผลอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ยินดีส่งเสริมให้ภิกษุสามเณรเรียนนักระรมและบาลีอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูอาจารย์ ผู้สอนนักระรมบาลีตามลำดับขั้นด้วยการสนับสนุนทุนและรางวัล มีการพัฒนาทักษะครูอาจารย์ผู้สอนนักระรมบาลีให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และให้

^{๑๒๐} พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์. “ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔).

^{๑๒๑} พระมหาโอภาส สุวรรณ, “แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ใน การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ วัดเทพศิลา เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

ความสำคัญระดับปานกลางคือ การพิจารณา วางแผนพัฒนาการศึกษาให้แก่ภิกษุสามเณร ทั้ง
นักธรรมบาลีและสายสามัญ

๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารจัดการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า
โดยเฉลี่ยมีผลอยู่ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ พบว่าโดยเฉลี่ยมีผลอยู่ในระดับมาก
ประกอบด้วย มีทุนและรางวัลให้แก่ครูอาจารย์และนักเรียนที่สอบได้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ขวนขวายหา
อุปกรณ์การศึกษา เช่นหนังสือเรียนนักธรรมให้แก่นักเรียนให้พร้อม

๔) ด้านการเผยแพร่ระดับแรงจูงใจในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ พบว่าโดยเฉลี่ยมี
ผลในระดับปานกลาง ประกอบด้วย หมั่นจัดให้ภิกษุสามเณรสอนกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน
ให้แก่ประชาชน จัดอบรมภิกษุสามเณร

๕) ด้านการสาธารณูปการระดับแรงจูงใจในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ พบว่า
โดยเฉลี่ยมีผลในระดับปานกลาง ประกอบด้วยจัดการรักษาความสะอาดภายในวัดเพื่อสร้างศรัทธา
ให้แก่พุทธบริษัท พยายามจัดแบ่งหน้าที่ให้แก่ภิกษุสามเณรดูแลรักษาเสนาสนะของสงฆ์ และมีการ
ประชุมภิกษุสามเณร เพื่อวางแผนจัดงานประจำปีเพื่อหารายได้บำรุงวัด

๖) ด้านสาธารณสงเคราะห์ พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสนับสนุนให้มีการ
จัดงานบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การกำกับดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดและชุมชนคงทน
ถาวร จัดทำแผนพัฒนาวัดให้มีถนนหนทางภายในวัดให้สามารถสัญจรไปมาได้สะดวก

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) ^{๑๒๒} ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนำหลักอริยบท ๔ มาใช้
ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
แม่ฮ่องสอน” พบว่าการนำหลักอริยบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน
ตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอริยบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี
การนำหลักอริยบท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
ยกเว้นด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก

^{๑๒๒} พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), “การนำหลักอริยบท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษา
เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **พุทธศาสนมหาบัณฑิต (รัฐ
ประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พัชรพร วีรสิทธิ์^{๑๒๓} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบด้านฉันทะ และด้านจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง

ชาตรี แนวจำปา^{๑๒๔} ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” พบว่าการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

บุญมี บุญเอี่ยม^{๑๒๕} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ผลการวิจัยพบว่าการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอกและใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และ

^{๑๒๓} พัชรพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๑๒๔} ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๒๕} บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔).

สุดท้ายต้องใช้วิธีมั่งสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

พันเอกจารุมาศ เรืองสุวรรณ^{๑๒๖} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก” พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างจากการสอนแบบปกติมากที่สุด จากการเปรียบเทียบการจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท ๔ กับการสอนหลังจากปรับอิทธิพลตัวแปรร่วมออกแล้ว พบว่า แบบจำลองการสอนตามหลักอิทธิบาท ๔ มีผลสำคัญที่สูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สถิตย์ รัชปต์^{๑๒๗} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการเล่าเรียน ของนักศึกษาคุุฬหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด” เพื่อศึกษาวิธีการนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาผลการวิจัยพบว่า ด้านวิธีปฏิบัติ นั้น นักศึกษาคุุฬหศาสตร์ส่วนใหญ่ ได้ให้ทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเองก่อน คือรักชอบอยากที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจะต้องใช้วิธีะก็คือความเพียรพยายาม มีความอดทนไม่ท้อถอย พยายามทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานหรือสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยจิตตะ คือ การที่ใจจดจ่อกับสิ่งที่ตนเองทำ มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็ควรใช้วิธีมั่งสา คือการไตร่ตรองหาเหตุผลวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พยายามแก้ปัญหาเพื่อให้ปัญหานั้นผ่อนคลายหรือสิ้นสุดลงไป การงานหรือสิ่งที่ทำนั้นก็จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สภาวะดี บริกุล^{๑๒๘} ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) พบว่าการปฏิบัติงาน

^{๑๒๖} จารุมาศ เรืองสุวรรณ, พันเอก. “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก ”, *ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๑๒๗} สถิตย์ รัชปต์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุุฬหศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ” *ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

^{๑๒๘} สภาวะดี บริกุล, “ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) , *พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัท คูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงานบริษัท คูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติ
 ตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงาน
 เป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตาม
 หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง

เสกสันต์ บุญยะ^{๑๒๙} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารบุคคลของ
 ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เชียงใหม่ เขต ๔” พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมการใช้อิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุดในเรื่องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติ
 กรรมการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องมีอธยาศัยและเมตตาใจที่ดีต่อทุกคน และมีการ
 ใช้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง การใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตักเตือนผู้ร่วมงานทุกคน มีความ
 ห่วงใยในผู้ร่วมงานทุกคน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา

๒) ด้านวิริยะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุดในเรื่องไม่ใช้อำนาจหน้าที่บังคับให้ทำงาน
 เกินกำลังความสามารถ และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใน
 สถานศึกษานำเอาหลักพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารงาน เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
 สถานศึกษา และส่งเสริมในการให้ความรู้แก่บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียนให้เห็นคุณค่าของการใช้
 หลักพุทธธรรมในการแก้ปัญหาชีวิต

๓) ด้านจิตตะ มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุดในเรื่องเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคนและ
 รักษาความลับของทางราชการและของผู้ร่วมงาน และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่องชื่นชมผลงาน
 การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความบริสุทธิ์ใจ เอาใจใส่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงานเสมอ
 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

๔) ด้านวิมังสา มีการใช้อยู่ในระดับดีมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 และมีการใช้อยู่ในระดับดีมากในเรื่องอดทนต่อปัญหาต่างๆ ในที่ทำงาน อุทิศเวลาในการทำงานอย่าง
 เต็มที่ และข่มใจ รักษาอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง

^{๑๒๙} เสกสันต์ บุญยะ, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม
 ขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔”, **ครุศาสตรมหาบัณฑิต** (บริหาร
 การศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๙).

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ^{๑๓๐} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช.” โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพนักงานในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๑ ตำบล ในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางแคชี มอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๕๘ คน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

- ๑) ด้านฉันทะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก
- ๒) ด้านวิริยะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ระดับมาก
- ๒) ด้านจิตตะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ระดับมาก
- ๒) ด้านวิมังสา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ระดับมาก

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อิทธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ มาผสมผสานกันเป็นไปบรรลุลตามเป้าหมาย ดังนั้นธรรมชาติของอิทธิบาท ๔ ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

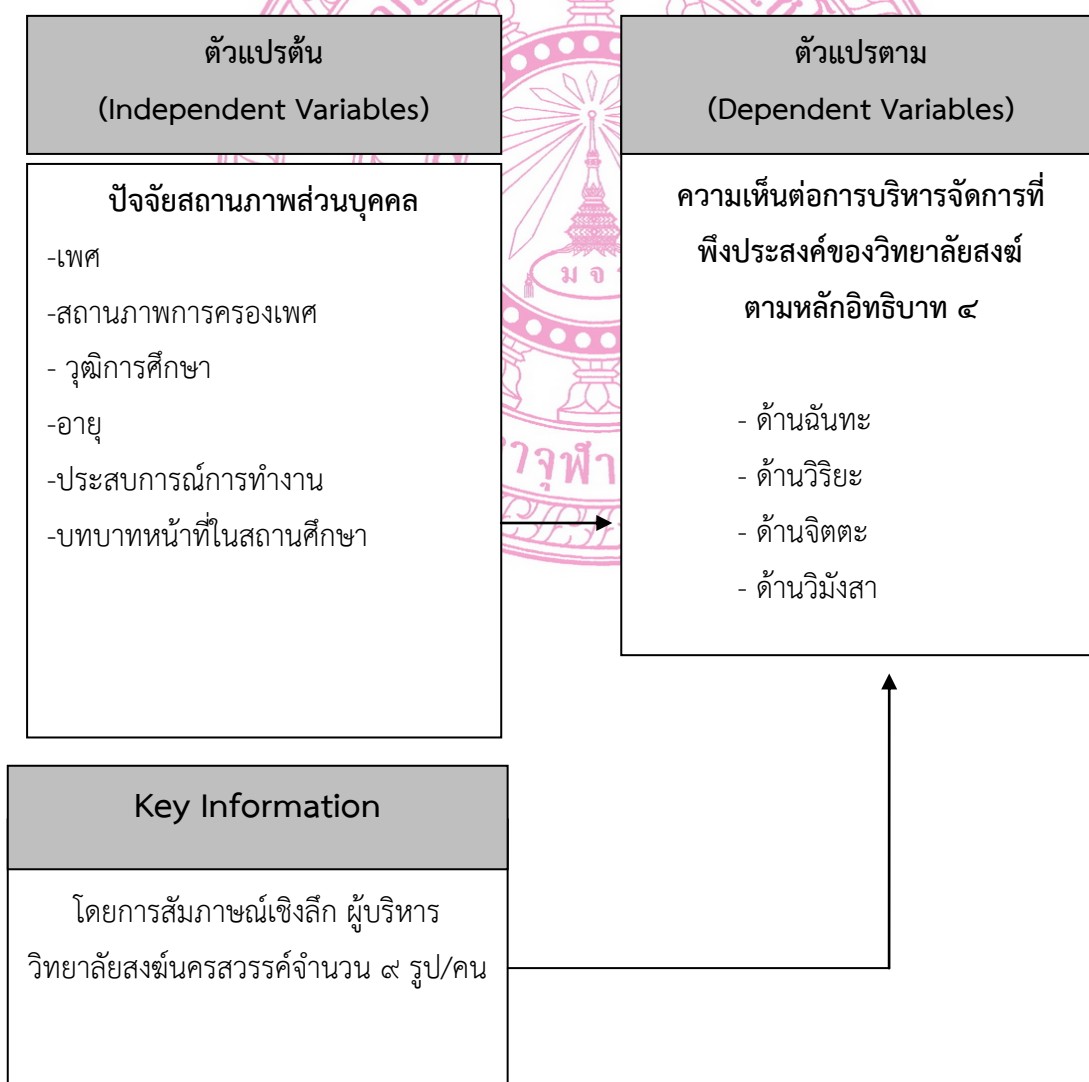
^{๑๓๐} พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย สงฆ์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” โดยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยได้อธิบายเป็นกรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร เพื่อให้ความเข้าใจที่ ชัดเจนตามแผนภาพที่ ๒.๖ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย แบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์วิทยาลัยสงฆ์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้วิจัยได้กำหนดและดำเนินการ ดังรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสำหรันำไปพัฒนาต่อไป โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑ ศึกษาเอกสาร ได้แก่ เอกสารที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ มีดังนี้

๓.๑.๑.๑ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยและภาษาบาลี หนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ทั้งฉบับประมวลธรรมและประมวลศัพท์ ของท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) และงานเขียน ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาของผู้เชี่ยวชาญ

๓.๑.๑.๒ เอกสารทางหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน บทความทางการศึกษา และตลอดถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารการศึกษาทั้งทางโลกและทางพระพุทธศาสนา

๓.๑.๒ ศึกษางานวิจัย ได้แก่ รายงานการวิจัย หนังสือจากการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยเป็นรูปเล่มจากสถาบันการศึกษาหลายๆ สถาบัน ตลอดถึงบทความทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัย

๓.๑.๓ แหล่งสืบค้นข้อมูล ได้แก่ หอสมุดแห่งชาติ กองจดหมายเหตุ หอสมุดเพื่อการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน หอสมุดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หอสมุดจากหน่วยงานสำนักงานต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

๓.๑.๔ ตรวจสอบคุณภาพของเอกสารและงานวิจัยที่จะนำมาเพื่อการศึกษาและอ้างอิงได้ โดยตรวจสอบดูว่าเขียนขึ้นที่ไหนและเมื่อใด ใครเป็นผู้เขียน รวมไปถึงข้อมูลจากที่ผู้เขียนนำมาอ้างอิงในการเขียนในเอกสารและงานวิจัยนั้นว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

๓.๑.๕ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยอย่างละเอียดแล้วบันทึกข้อมูลตามหลัก พุทธธรรม และ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามกรอบแนวความคิดการวิจัยที่ได้วางไว้ แล้วนำข้อมูลสำคัญเหล่านั้นไปสรุปวิเคราะห์

๓.๑.๖ การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล ได้แก่ นำหลักสำคัญในเนื้อหาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวคิดที่ปรากฏตามนัยที่ได้วางไว้ แล้วสรุปนัยสำคัญๆเหล่านั้นตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพุทธธรรม ให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ที่เชื่อมโยงกับหลักการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๓๑ รูป/คน โดยการสุ่มตัวอย่าง ใช้การเปิดตารางของ Krejcie & Morgan^๑ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘ รูป/คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

๓.๒.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้ วิธีการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา ในหลักการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของ

^๑ Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, **Determining Sample Size for Research Activities**, (Educational and Psychological Measureme, 30 (3), 1970), p. 608.

ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ ของผู้บริหารและ คณาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยได้จะ
ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วยตัวเอง

๓.๒.๒.๑ เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี หรือ
- ๒) เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือ
- ๓) เป็นผู้จบการศึกษาทางพระพุทธศาสนา คือ เปรียญธรรม ๙ ประโยค หรือศึกษา
ทางด้านปรัชญาทางพระพุทธศาสนา หรือ
- ๔) เป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา หรือ
- ๕) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในสถาบันต่างๆ โดยอยู่ในวงการ
วิชาการทางการศึกษาหรือทางพระพุทธศาสนา หรือ
- ๖) เป็นผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งพระพุทธศาสนาและทางการศึกษา หรืออย่าง
ใดอย่างหนึ่ง หรือ
- ๗) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษานับ
เป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนา มาอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า ๕ ปี หรือ
- ๘) เป็นผู้ไม่มีอคติในการที่จะให้ข้อมูลทั้งทางด้านพระพุทธศาสนาและด้านการศึกษา
จากเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒินั้น ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องมีคุณสมบัติตามที่
กำหนดข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้

๓.๒.๒.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้คัดเลือกไว้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ มีจำนวนทั้งหมด ๙ รูป/คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| ๑) พระเทพปริยัติเมธี ผศ. ดร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๒) พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ | รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร |
| ๓) นายรุ่งอรุณ อบเชย | รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ |
| ๔) พระโสภณวราภรณ์, ดร. | รศ.หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา |
| ๕) นายเนาวรัตน์ หอมขจร | หัวหน้าสาขาหลักสูตรและการสอน |
| ๖) นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย | รศ.หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ |
| ๗) ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง | รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา |
| ๘) นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |
| ๙) นายธีรพันธ์ เชิญรัมย์ | หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

๑. ศึกษา หลักการ ทฤษฎี การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ขอหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
๗. ปรับปรุงแก้ไข
๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๑.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็น การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^๒ มี ๕ ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

๕ หมายถึง มีผลการปฏิบัติระดับมากที่สุด

^๒บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น ,พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.

- ๔ หมายถึง มีผลการปฏิบัติระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีผลการปฏิบัติระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีผลการปฏิบัติระดับน้อย
 ๑ หมายถึง มีผลการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม ให้แก่วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาร้อยละ ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

๓.๓.๑.๒ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑) พระประจวบ คมภีธรรมโม | อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๒) ดร.วินัย ทองมัน | ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ |
| ๓) ดร.ณัฏฐกชพร บุลินธิรพุทธ | ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต ๔๒ |
| ๔) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน | ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการอุทัยธานี
อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๕) ดร.สุจิต เหมวัล | ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหินลาดวังตอ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต ๑ |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ระดับความเชื่อมั่น ๐.๙๐๐

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่ม ตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๒ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

๓.๓.๒.๑ การเลือกเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็น แบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์จาก ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

๓.๓.๒.๒ การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๓.๒.๒.๑ ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทั่วไป

๓.๓.๒.๒.๒ กำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็น กรอบกำหนดการสร้างแบบสัมภาษณ์

๓.๓.๒.๓ สร้างแบบสัมภาษณ์ตาม กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เพื่อครอบคลุม การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยใช้ข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด

๓.๓.๒.๔ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุง แก้ไขตามความแนะนำ

๓.๓.๒.๕ นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะด้านต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางใน การปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมงานวิจัยที่ต้องการทราบข้อมูล

๓.๓.๒.๖ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ

๓.๓.๒.๗ นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข นำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา

^๓Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing** (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.:P. 160.

๓.๓.๒.๘ ส่งคำร้องขอหนังสือออก ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากศูนย์บัณฑิต เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๓.๓.๒.๙ นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก ศูนย์บัณฑิต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุมัติหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย จากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและคณาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำนวน ๒๘ ชุด ในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ส่งหนังสือพร้อมเอกสารขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปกรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ และอธิบายสาระสำคัญเพื่อการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ
๒. นัดเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทราบหลักในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้บริหาร จากผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)
๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
๓. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - ๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยสงฆ์ ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร และคณะครู ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๔

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยสงฆ์ ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑.๑ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ	ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา
	$\sum R$	คือ	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่

$R = +1$ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสม

^๔ อ้างแล้ว. หน้า ๑๐๒.

$R = 0$ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

$R = -1$ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหาที่มีความเหมาะสม

- ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 = ผลรวมค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒) สถิติพรรณนา ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ P คือ ร้อยละ
 $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย
 $S.D.$ คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N คือ ประชากรทั้งหมด

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

S_1^2, S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒

n_1, n_2 คือ จำนวนประชากรที่ ๑ และ ๒

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F คือ ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

MS_B คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและ คณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๒๘ คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและ คณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและ คณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๕ องค์ความรู้แนวทางการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

สำหรับผลของการวิจัยในแต่ละส่วนมีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

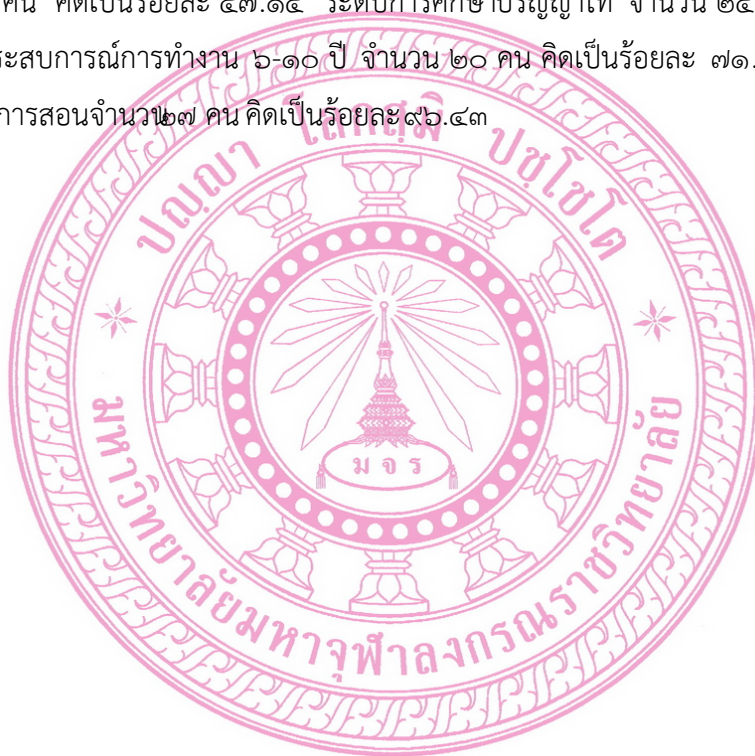
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับผู้บริหารและคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทหน้าที่ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๒๘)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๒๒
	หญิง	๖
	รวม	๒๘
๒. สถานภาพ	บรรพชิต	๑๑
	คฤหัสถ์	๑๗
	รวม	๒๘
๓. กลุ่มอายุ	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๖
	๔๑ - ๕๐ ปี	๙
	๕๑ ปีขึ้นไป	๒
	รวม	๒๘
๔. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	-
	ปริญญาโท	๒๔
	ปริญญาเอก	๔
	รวม	๒๘
๕. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า ๕ ปี	๖
	๖-๑๐ ปี	๒๐
	๑๑-๑๕ ปี	-
	๑๖-๒๐ ปี	๒
	๒๑ ปีขึ้นไป	-
	รวม	๒๘

๖. บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา	ผู้บริหาร	๑	๓.๕๗
	คณาจารย์	๒๗	๙๖.๔๓
รวม		๒๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศ ชายจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ สถานภาพ คฤหัสถ์ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๑ มีกลุ่มอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ ประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ บทบาทหน้าที่คณาจารย์ในการสอนจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๓



๔.๒ ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม

(n=๒๘)

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ	๔.๐๐	.๔๘	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๓.๓๓	.๖๑	ปานกลาง
๓. ด้านจิตตะ	๔.๐๐	.๔๘	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๓๓	.๖๑	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๗๗	.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาอีกพบว่า ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านดังนี้

(n=๒๘)

ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีความอารมณ์ดี มีชีวิตชีวา ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส	๓.๓๒	.๙๔	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารมีความรักในงานที่ทำ มุ่งบริหารเพื่อความสำเร็จ	๔.๑๔	.๘๙	มาก
๓. ผู้บริหารมีการวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ	๔.๒๑	.๗๔	มาก
๔. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๒๙	.๗๖	มาก
๕. ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม	๓.๙๖	.๙๒	มาก
ภาพรวม	๓.๙๙	.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านดังนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านฉันทะ พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทั้งพบว่า ข้อที่ ๑ อยู่ในระดับปานกลาง เพียงข้อเดียว

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ

(n=๒๘)

ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหาร	๔.๐๐	.๙๘	มาก
๒. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	๓.๖๑	.๖๓	มาก
๓. ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกของบุคลากรร่วมกัน	๓.๕๔	.๗๙	มาก
๔. ผู้บริหารเป็นผู้สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน	๓.๗๙	.๗๙	มาก
๕. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๗๖	.๖๔	มาก
ภาพรวม	๔.๐๐	.๙๘	มาก

จากตารางที่ ๔. ๔ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านวิริยะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ

(n=๒๘)

ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหาร ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีคาคัดหวังต่อความสำเร็จของนิสิตสูง	๔.๓๖	.๖๘	มาก
๒. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีความเชื่อมั่นให้นิสิตกล้าแสดงออกในความสามารถของนิสิต	๔.๐๗	.๘๖	มาก
๓. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์กำหนดมาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนและแจ้งให้นิสิตทราบ	๓.๗๕	.๘๔	มาก
๔. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมุ่งสู่ความสำเร็จในการศึกษา	๓.๘๙	.๗๙	มาก
๕. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีระบบการวัดผลการศึกษาของนิสิตที่เป็นมาตรฐาน	๓.๙๓	.๗๗	มาก
ภาพรวม	๔.๐๐	.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านจิตตะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมangsa

(n=๒๘)

ด้านวิมangsa	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสามารถเตรียมความพร้อมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	๓.๓๒	.๖๗	ปานกลาง
๒.ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	๓.๒๕	.๖๕	ปานกลาง
๓.ผู้บริหารและคณาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกันภายในหน่วยงานเพื่อหาสาเหตุและวิธีปรับปรุงแก้ไข	๓.๖๔	.๖๘	มาก
๔.ผู้บริหารมีการนำผลการตรวจสอบสาเหตุข้อผิดพลาดมาเพื่อใช้พัฒนางานได้	๓.๒๙	.๙๔	ปานกลาง
๕.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์หาเหตุผล การตัดสินใจในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑๔	๑.๐๑	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๓๓	.๖๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมangsa โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านวิมangsaพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกกลุ่มตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยกา รวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, สถานภาพการครองเพศ, กลุ่มอายุ วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์, และบทบาทหน้าที่ ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านนันทะ	ชาย	๒๒	๔.๐๐	.๔๘	.๐๐	.๗๒
	หญิง	๖	๔.๐๐	.๕๕		
๒. ด้านวิริยะ	ชาย	๒๒	๓.๓๙	.๕๘	๑.๐๓	.๙๒
	หญิง	๖	๓.๑๐	.๗๕		
๓. ด้านจิตตะ	ชาย	๒๒	๔.๐๐	.๔๘	.๐๐	.๗๒
	หญิง	๖	๔.๐๐	.๕๕		
๔. ด้านวิมังสา	ชาย	๒๒	๓.๓๙	.๕๘	๑.๐๓	.๙๒
	หญิง	๖	๓.๑๐	.๗๕		
รวม		๒๒	๓.๘๔	.๔๗	๑.๓๓	.๔๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่เพศต่างกัน มี การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๑

สมมติฐานที่ ๒. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีสถานภาพการครองเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๕ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จำแนกตามสถานภาพการครองเพศ

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ชาย	๑๑	๔.๑๓	.๕๕	.๘๙	.๑๓
	หญิง	๑๗	๓.๘๙	.๗๕		
๒. ด้านวิริยะ	ชาย	๑๑	๔.๐๕	.๕๙	๒.๐๓	.๓๘
	หญิง	๑๗	๓.๕๘	.๖๒		
๓. ด้านจิตตะ	ชาย	๑๑	๔.๑๓	.๒๒	๑.๑๓	.๐๑**
	หญิง	๑๗	๓.๙๒	.๕๙		
๔. ด้านวิมังสา	ชาย	๑๑	๓.๖๗	.๔๓	๒.๖๔	.๐๒
	หญิง	๑๗	๓.๑๑	.๖๒		
รวม		๒๘	๓.๖๒	.๕๕	๑.๙๖	.๐๑

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔. ๘ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีสถานภาพการครองเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่สถานภาพการครองเพศต่างกัน มี การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และเมื่อพิจารณา ยัง พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่สถานภาพการครองเพศต่างกัน มี การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๓. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จำแนกตามอายุ

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๗	๓	.๖๙	๑.๖๑	.๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๒	๒๔	.๔๓		
	รวม	๑๒.๓๙	๒๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๔	๓	.๕๘	๑.๔๗	.๒๕
	ภายในกลุ่ม	๙.๔๗	๒๔	.๓๙		
	รวม	๑๑.๒๐	๒๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘	๓	.๓๙	๑.๘๔	.๑๗
	ภายในกลุ่ม	๕.๑๔	๒๔	.๒๑		
	รวม	๖.๓๒	๒๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๕	๓	.๕๘	๑.๖๖	.๒๐
	ภายในกลุ่ม	๘.๔๓	๒๔	.๓๕		
	รวม	๑๐.๑๘	๒๗			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๗	๓	.๔๖	๑.๙๐	.๑๖
	ภายในกลุ่ม	๕.๗๘	๒๔	.๒๔		
	รวม	๗.๑๕	๒๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔. ๙ พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๓

สมมติฐานที่ ๔. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มี ระดับวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒	๑	.๐๒	.๐๔	.๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๓๘	๒๖	.๔๘		
	รวม	๑๒.๓๙	๒๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๙	๑	.๐๙	.๒๐	.๖๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๑๒	๒๖	.๔๓		
	รวม	๑๑.๒๐	๒๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๕	๑	.๐๕	.๑๙	.๖๖
	ภายในกลุ่ม	๖.๒๗	๒๖	.๒๔		
	รวม	๖.๓๒	๒๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๒	๑	.๐๒	.๐๖	.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๑๕	๒๖	.๓๙		
	รวม	๑๐.๑๘	๒๗			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔	๑	.๐๔	.๑๕	.๗๐
	ภายในกลุ่ม	๗.๑๑	๒๖	.๒๗		
	รวม	๗.๑๕	๒๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีระดับวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๔

สมมติฐานที่ ๕. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จำแนกตามประสบการณ์

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๑	๒	.๐๕	.๑๑	.๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๒๙	๒๕	.๔๙		
	รวม	๑๒.๓๙	๒๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	.๕๔	๒	.๒๗	.๖๓	.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๖๗	๒๕	.๔๓		
	รวม	๑๑.๒๐	๒๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๔	๒	.๐๗	.๒๘	.๗๖
	ภายในกลุ่ม	๖.๑๘	๒๕	.๒๕		
	รวม	๖.๓๒	๒๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	.๑๗	๒	.๐๙	.๒๑	.๘๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๐๑	๒๕	.๔๐		
	รวม	๑๐.๑๘	๒๗			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๑๘	๒	.๐๙	.๓๑	.๗๓
	ภายในกลุ่ม	๖.๙๘	๒๕	.๒๘		
	รวม	๗.๑๕	๒๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๕

สมมติฐานที่ ๖. ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มี บทบาทหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จำแนกตามบทบาทหน้าที่

(n=๒๘)

อิทธิบาท ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๕	๑	.๐๕	.๑๐	.๗๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๓๕	๒๖	.๔๗		
	รวม	๑๒.๓๙	๒๗			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๒	๑	.๔๒	๑.๐๑	.๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๗๙	๒๖	.๔๑		
	รวม	๑๑.๒๐	๒๗			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔	๑	.๐๔	.๑๗	.๖๘
	ภายในกลุ่ม	๖.๒๘	๒๖	.๒๔		
	รวม	๖.๓๒	๒๗			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๗	๑	.๔๗	๑.๒๕	.๒๗
	ภายในกลุ่ม	๙.๗๑	๒๖	.๓๗		
	รวม	๑๐.๑๘	๒๗			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๑๙	๑	.๑๙	.๗๒	.๔๐
	ภายในกลุ่ม	๖.๙๖	๒๖	.๒๗		
	รวม	๗.๑๕	๒๗			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีบทบาทหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๖

๔.๔ สรุปผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

๔.๔.๑ สรุปวิเคราะห์หลักการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความ เข้าใจใน หลักการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเกิดแนว ปฏิบัติที่เป็นเลิศ จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษา เป็นอย่างดี ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนว การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเกิดแนวทาง พัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ ที่พึง ประสงค์ดังนี้

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การ ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ สามารถนำพา องค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๙ รูป/คน ดังนี้

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.^๑ ท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิ บาท ๔

การบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นลำดับแรกขององค์การ กล่าวคือ หากมีองค์การก็ มักจะมีการบริหารจัดการอยู่ในตัวอยู่แล้ว เพราะองค์การจะเติบโตได้ก็ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการมักจะไม่ใช่หยุดนิ่งจะต้องมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การใดก็ตามที่มีการพัฒนาการบริหารจัดการได้ถูกที่ถูกเวลาก็จะเป็นองค์การ ที่ประสบความสำเร็จที่จัดว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ นั่นเอง

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์

^๑ สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖, เวลา ๑๒.๓๐- ๑๓.๐๐ น.

๑.เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร

๒.เป็นวิทยาลัยของพระสงฆ์และชุมชนในภาคเหนือตอนล่างภาคกลางตอนบน

๓.เป็นวิทยาลัยที่ให้บริการที่มีคุณภาพ

๔.เป็นวิทยาลัยที่เข้มแข็ง

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอริยบท ๔ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ไปสู่ความสำเร็จ คำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบไปด้วย

๑.ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ก็ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกไปในธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามที่เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นก็เดินเข้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้น ให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวากับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วมั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒.วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นไหวกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายจะลุล่วงได้ยากนัก เมื่อมีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่กันไปด้วยกัน

๓.จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกข่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจ

ใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวล ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ตรวจสอบสวนทอลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นเช่นนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นเช่นนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไป แทนจะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นต้น เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งวุ่น ไม่วอกแวก แลจะมีกำลังเรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๙ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมขององค์การ
๒. การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจ
๓. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์การ
๔. เป้าหมายขององค์การ
๕. ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ
๖. การออกแบบองค์การ
๗. ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ
๘. วัฒนธรรมองค์การ
๙. อำนาจและหน้าที่

กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดชัดเจน ก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ย่างยากซับซ้อนสูงหรือไม่มีความแน่นอน เพราะการที่องค์การมีข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนนั้น จะเป็นการเพิ่มผล การปฏิบัติงานที่สามารถมองเห็นได้ และมีอัตราการสูญเสียต่ำ นั่นเอง

หลักการบริหารจัดการ เป็นที่ทราบกันดีว่าหลักการบริหารแต่ละบุคคลนั้น มักมีแนวทางแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแต่หลักการบริหารจัดการที่ผู้ดำเนินการวิจัยได้ค้นคว้ามาจะเป็นการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAPOSDCORB ที่จะประกอบด้วย

๑.กำหนดนโยบาย(P = Policy) คือวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทางการผลิตและการบริหาร

๒.การจัดแบ่งและการใช้อำนาจหน้าที่ (A = Authority) คือการบังคับบัญชาวินัย สั่งการและตัดสินใจ

๓.การวางแผน (P = Planning) คือการกำหนดผลที่ต้องการของการผลิตหรือการบริการ โดยจะกำหนดกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา ปัจจัยที่ต้องใช้และผู้รับผิดชอบ

๔.การจัดองค์การ (O = Organizing) คือ การจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างขององค์การซึ่งเป็นการควบคุมงานการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

๕.การจัดบุคลากร (S = Staffing) คือ การเข้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่างๆ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดสายงานการบังคับบัญชาและการควบคุมงานพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

๖.การสั่งการหรือการอำนวยการ (D = Directing) คือการใช้อำนาจและอิทธิพลโดยผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนจนบรรลุตามเป้าหมาย

๗.การประสานงาน (C = Coordinating) คือการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล รวมถึงการสื่อสารในองค์การ การระดมความคิด ความร่วมมือ การขจัดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

๘.การประเมินและการรายงาน (R = Reporting) คือ การใช้ปัจจัยการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานได้มาตรฐานและผลผลิตของการดำเนินงานที่แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนำผลการปฏิบัติและผลที่ได้รับนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

๙.การจัดงบประมาณ (B = Budgeting) ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยทรัพยากรต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานครอบคลุมถึงงบประมาณที่ใช้ในการลงทุน

๓.จากประสบการณ์การทำงาน ประกอบกับปัจจัยที่มีต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ท่านคิดว่า แนวทางการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ควรเป็นเช่นไร

คน (Man) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ เราะองค์การจะใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เงิน (Money) เป็นงบประมาณ คือ การวางแผนการที่คาดว่าจะต้องจ่าย โดยการคิดล่วงหน้าและแสดงข้อมูลออกมาเป็นตัวเลข และอาจจะแสดงออกมาในรูปของตัวเงิน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนผลิตภัณฑ์ จำนวนชั่วโมง เครื่องจักร ค่าสีกหรือ ค่าโสหุ้ย เป็นต้น

งาน (Work) คือการงาน หรืองานการ สิ่งที่ต้องทำ ภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำ ทักษะทางการบริหาร

๑. เก่งงาน (Technique Skill)

- รอบรู้: สาระเชิงเทคนิคของงาน
- รอบคอบ : ในการกำหนดมาตรฐานของขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- รอบด้าน : ในการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสภาวะการปฏิบัติงาน

๒. เก่งคน (Human Skill)

- อ่านคนออก
- มองคนเป็น
- ใช้คนถูก
- ผูกใจคนได้
- ให้งานแล้วยอมรับ
- ลงโทษแล้วได้รับความนับถือ

๓. เก่งคิด (Conceptual Skill)

- คิดงานให้คนทำ
- ปรับปรุงหรือพัฒนางานเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่
- คิดงานใหม่ ให้เหมาะสมกับกำลังคนที่มีอยู่
- ปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของคน และสรรหาคนรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เปลี่ยนไป

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๑. มีใจ

๒. ใช้ปัญญา

๓. เสียสละ

๔. อุดทน

๕. กตัญญู

ฉะนั้น บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปราศจากความกลัว ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้งต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยการปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาจิต ผักไผ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้

ปัญหาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ^๒ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

ด้านฉันทะ

ฉันทะ คือความพอใจ ในด้านบริหาร คือมีความรักงาน เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่ตนรับผิดชอบต้องทำให้เต็มความสามารถ เมื่อรักในงานต้องทุ่มเทให้กับงาน ดังนั้นวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จึงต้องการผู้บริหารและบุคลากรที่มีใจรักในการทำงาน เพื่อประโยชน์จะพึงเกิดขึ้นกับหน่วยงานอย่างแท้จริง

ด้านวิริยะ

วิริยะคือความเพียรพยายาม ในการบริหารงานต้องมีความขยัน ปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา พยายามศึกษางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเข้มแข็ง กล้าสู้ ไม่ว่างานนั้นจะลำบากยากเย็นเพียงใด พยายามทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก

ด้านจิตตะ

จิตตะคือความตั้งใจใฝ่ในงาน คิดถึงงานที่ได้ลงมือทำตลอดเวลา มีใจจดจ่อในงานนั้น ไม่ทอดทิ้งงาน พยายามปรับปรุงให้งานก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่างานนั้นจะยุ่งยาก หรือยิ่งใหญ่เพียงใด หากมีใจสู้งานก็จะทำให้งานสำเร็จลงได้

ด้านวิมังสา

วิมังสาคือการเข้าใจทำงาน ทำงานโดยใช้ปัญญา ทำงานอย่างฉลาดติดตามเข้าใจในเนื้องานที่ตนต้องทำ หมั่นทบทวนงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำความเข้าใจในงานนั้นอยู่ตลอดเวลา คือใช้ปัญญาในการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่การวางแผนกลยุทธ์ ในเชิงรุก

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของท่านคืออะไร

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

^๒ สัมภาษณ์ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๕๖, เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๓.๓๐ น.

นายรุ่งอรุณ อบเชย^๓ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลัก
 อภิธาน ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักอภิธาน ๔

หลักอภิธาน ๔ เป็นหลักการทำงานของคนทั่วไป เมื่อมาสู่การบริหารจึงต้องนำมาใช้
 ทั้งนี้การเข้ามาสู่ตำแหน่งการบริหารนั้นโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น

๑. มาจากการแต่งตั้ง
๒. มาจากการเลือกตั้ง
๓. การแก่งแย่งชิงดี
๔. มาจากความสามารถ

สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์นั้น มี ๒ อย่าง คือ

- ๑) มาจากการเลือกตั้ง คือตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- ๒) มาจากการแต่งตั้ง คือ ตำแหน่งบริหารอื่นๆ

เมื่อมาทำงานบริหารแล้วได้นำเอาหลักอภิธาน ๔ มาใช้ ข้อแรกคือ ฉันทะ ความพอใจ
 ในงาน นั้น เรามีความพอใจ เพราะว่าการเข้ามาสู่ตำแหน่งซึ่งผู้บริหารระดับสูงเลือกมาทำหน้าที่ใน
 ตำแหน่งนี้แสดงว่าท่านเห็นความสามารถในตัวเราระดับหนึ่ง จึงเลือกเรามา ทำให้เกิดความ
 ภาคภูมิใจในตนและทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

สำหรับวิริยะ ความพากเพียรนั้น เมื่อเข้ามาทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารนี้ เหมือนกับเรามี
 หัวใจอยู่ เราต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ต้องใช้ความพากเพียรแก้ไขปัญหา บริหารงานต่างๆ
 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิตตะ ความมุ่งมั่น จดจ่อกับงานที่ทำ สำหรับวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ก็มีการประชุมกัน
 อยู่เนืองนิตย์ การทำงานก็ให้ความมีอิสระในการทำงานแต่ก็ติดตามกำกับดูแลอยู่ห่างๆ ในแต่ละ
 สาขา จะกำกับเฉพาะหัวหน้าฝ่าย หากมีเหตุการณ์ไม่งามเกิดขึ้นจะเรียกประชุม ๒-๓ ครั้ง /สัปดาห์

วิมังสา อาศัยการประชุมในการทบทวน ไตรตรอง วางแผนร่วมกันในการแก้ไขปัญหา

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอภิธาน ๔

แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

บุคลากร ทั้งสายบริหาร และสายวิชาการ

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

งบประมาณในการบริหารจัดการ

^๓ สัมภาษณ์ นายรุ่งอรุณ อบเชย,รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
 วันที่ ๑๕ กันยายน ๕๖, เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๑.๐๐ น.

๑.วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการมุ่งความเป็นอัตลักษณ์และความเป็นสากล

๒.นโยบายของฝ่ายบริหารจากส่วนกลาง เนื่องวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย จึงต้องสนองตอบนโยบายจากส่วนกลางในการบริหารจัดการ

๓.ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งขณะนี้ท่านศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับเจ้าหน้าที่คณาจารย์ในการเป็นผู้มุ่งการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งยังสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถขึ้นมามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๔.การสร้างสหสัมพันธ์ วิทยาลัยสงฆ์มีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น มีการให้บริการกับหน่วยงานภายนอกเข้ามาใช้บริการทั้งวิทยาการและสถานที่ในการจัดอบรมในหอประชุม

๕.มีความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ

๖.เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการไต่ถาม ทบทวนแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ

๗.ความรักความพึงพอใจต่อการทำงานในหน้าที่

๓.แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

แนวทางการบริหารจัดการเป็นไปตามภาระหน้าที่ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยมุ่งการพัฒนา คือ

๑.มุ่งการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ

๒.มุ่งพัฒนาบริการงานวิชาการให้มีคุณภาพสู่สากลและคงความเป็นอัตลักษณ์

๓.มุ่งพัฒนางานวิจัยและพัฒนา เพื่อบริการชุมชนสร้างองค์ความรู้

๔.มุ่งพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๕.มุ่งพัฒนางานบริหารงานบุคคล เน้นความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

ปลูกฝังจิตสำนึกในการบริหารทำงาน สร้างความสามัคคีในการทำงาน ความอดทน สร้างกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่

พระโสภณวรารักษ์, ดร.^๔ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

^๔ สัมภาษณ์ พระโสภณวรารักษ์, ดร., รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๖, เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

๑.ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

งานบริหารกลุ่มบุคคล ได้พัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์แบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะผู้บริหาร มี ๔ ประการดังนี้

ด้านฉันทะ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีส่วนร่วมมาก มีการพัฒนาตั้งแต่ปริญญาตรี ปริญญาโท มีการเรียนการสอน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เน้นความพึงพอใจที่จะจัดการศึกษาให้มุ่งมั่น เจริญก้าวหน้า

ด้านวิริยะ

.พากเพียร มีการพัฒนาให้มากขึ้น ด้านการเรียน เทคโนโลยี

ด้านจิตตะ

จิตใจเป็นอันดับแรก มุ่งให้เป็นสถานศึกษามุ่งพระพุทธศาสนาควบคู่กับชีวิตประจำวัน

ด้านวิมังสา

มีการวางแผน ป้องกัน ที่เป็นจุดอ่อน ปรับปรุงแก้ไข กำชับบุคลากรให้มีส่วนร่วม

๒.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๑.ครูอาจารย์ช่วยขับเคลื่อนให้ความรู้ที่มีคุณภาพ

๒.ทุ่มเท เสียสละ เชื้อมั่น

๓.งบประมาณเพียงพอ

๔.บริหารจัดการ

๕.การมีส่วนร่วม ภาคีเครือข่าย

๓.แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้านสังคมเชิงพระพุทธศาสนาเป็นการจัดการศึกษาโดยเน้นในชุมชนสังคมมีส่วนร่วม มีจุดแข็ง ให้สังคมมีความเชื่อมั่น มีคุณธรรม

มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่

ผลักดัน งบประมาณ สนับสนุน

สร้างการมีส่วนร่วม ให้องค์กรเอกชน เข้ามีบทบาทเป็นภาคีเครือข่าย สนับสนุนการศึกษา

นายเนาวรัตน์ หอมขจร^๕ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

^๕ สัมภาษณ์ นายเนาวรัตน์ หอมขจร,หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖, เวลา ๑๐.๐๐-๑๐.๓๐ น.

๑. ความรู้และความเข้าใจการบริหารที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

ด้านฉันทะ

มีการจัดการศึกษามุ่งความพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่

ด้านวิริยะ

มีตัวอย่าง มีแรงผลักดัน มีกำลังใจ

ด้านจิตตะ

มีความตั้งใจ ใส่ใจ มีประชุมสม่ำเสมอ แก้ไขปัญหาทันที่

ด้านวิมังสา

ทบทวนไตร่ตรองก่อนสั่งการ ผอ.มีด้านวิมังสาสูง เป็นต้นแบบผู้นำ

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยภายใน การบริหารเน้นคุณภาพเข้มงวด มีกฎระเบียบ มีความโปร่งใส

ปัจจัยภายนอก ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

๓. ตามความคิดเห็นของท่าน แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ควรเป็นเช่นไร

ควรเน้นพัฒนาสู่ความเป็นสากล ด้านภาษา เน้นคุณภาพวิชาการมากขึ้น

นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย^๒ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑. ความรู้และความเข้าใจการบริหารที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

ด้านฉันทะ

รัก พอใจในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มที่จะทำงานให้ดีขึ้น

ด้านวิริยะ

มีความเพียรพยายามไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

^๒ สัมภาษณ์ นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย, รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖, เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๑.๓๐ น.

ด้านจิตตะ

มีจิตฝึกฝนในการทำงาน แก้ปัญหาร่วมกัน

ด้านวิมังสา

ในการทำงานแก้ไขปัญหา ทบทวน วางแผนแก้ไขให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยด้านบุคลากร ต้องมีความรู้ มีความเพียร มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เสียสละ มีความรับผิดชอบ สามัคคี

๓. ตามความคิดเห็นของท่านคืออะไร แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ควรเป็นเช่นไร

ควรเน้นพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นิสิต

ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง^๗ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑.ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

ด้านฉันทะ การบริหารด้านไหนก็แล้วแต่ แต่หากมีความพึงพอใจเกิดขึ้นก่อนย่อมทำให้มีใจในการบริหารเป็นอย่างดี เป็นการนำหลักธรรมสำคัญมาใช้ในการบริหาร หากเป็นการบริหารที่พึงประสงค์ด้านนี้ ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการมีเต็มร้อย อยากให้รองผู้อำนวยการทั้งสองฝ่ายมีใจในการบริหารให้มาก ไม่ควรนงานภาระของผู้ใต้บังคับบัญชาไปดูแลและทำเอง อยากให้บริหารและกำกับมากกว่า

ด้านวิริยะ การบริหารที่พึงประสงค์ด้านความเพียรนี้ ผู้บริหารมีคุณสมบัติด้านนี้เป็นอย่างดี สมควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการทำงาน เป็นการเสียสละเวลาเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

ด้านจิตตะ การบริหารด้านนี้ เมื่อมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารค่อนข้างเกรงใจลูกน้อง ดังนั้น หากกการบริหารที่พึงประสงค์ด้านการเอาใจใส่นี้ อยากให้ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ กำกับดูแลให้งานที่มอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่ให้ไป

ด้านวิมังสา การบริหารด้านนี้ ผู้บริหารโดยเฉพาะรองผู้อำนวยการ เมื่อมอบหมายงานแล้ว เวลาตรวจงานเห็นงานที่ผิดพลาดมักไม่กล้าตำหนิและให้ปรับปรุงใหม่ แต่มักจะนำมาทำเอง การตรวจสอบงานที่

^๗ สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง, รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖, เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.

มอบหมายไปหากจะให้ตามที่พึงประสงค์ ผู้บริหารต้องกล้าตรวจสอบ ตักเตือน และช่วยแนะนำงาน
หมั่นตรวจสอบงานด้านการบริหารและพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามทัศนะมีดังนี้

- ๑) ด้านการบริหารงานบุคคล ต้องจัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้
ความสามารถ หากไม่ตรงต้องพัฒนาให้ตรง หรือโยกย้ายให้ตรงสาย
- ๒) มีการให้อำนาจการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
- ๓) มีการมอบหมายงานชัดเจนไม่คลุมเครือ

๓. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอทิ บาท ๔

- ๑) ประชุมมอบหมายภาระงานในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน พร้อมคอยกำกับดูแลและ
ตรวจสอบ
- ๒) กระจายอำนาจการบริหารทุกส่วนงานให้ชัดเจนและคอยกระตุ้นหัวหน้าส่วนงานให้
คอยกำกับและดูแลลูกทีม
- ๓) ควรมีส่วนร่วมด้านขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น หรือยกย่อง
ชมเชยให้บุคลากรด้วยการให้รับรู้และถือเป็นแบบอย่าง
- ๔) ควรเพิ่มหัวหน้าการบริหารสายงานด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อคอยเป็นโฆษนา
ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและประชาชนภายนอกได้รับทราบและต้องการเข้ามาศึกษาต่อ
- ๕) ควรเพิ่มหัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อมีผู้ดูแลด้านประกันตลอดปี คอย
เก็บหลักฐานไว้อย่างครบถ้วน

นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์
ตามหลักอทิบาท ๔ ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอทิ บาท ๔

ด้านฉันทะ

มีการจัดการศึกษาที่มุ่งความพึงพอใจในการทำงานด้านบัญชีการเงินระดับปานกลาง

“ สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,
วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖, เวลา ๑๑.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.

ด้านวิริยะ

มีตัวอย่าง จากผู้นำน้องค์กรด้านความยั่งยืนอดทน มีกำลังใจ มีการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการทำงาน

ด้านจิตตะ

มีประชุมสม่ำเสมอ มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเสมอ มีการคิดวิเคราะห์สภาพงาน

ด้านวิมังสา

ทบทวนไตร่ตรองก่อนสั่งการ ผอ.มีด้านวิมังสาสูง เป็นต้นแบบผู้นำ

๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยด้านบุคลากร ต้องมีความใฝ่รู้ มีความเพียร มีประสบการณ์

ควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น

มีการประสานงานกับชุมชน หน่วยงานให้มากขึ้น

๒.๓ ตามความคิดเห็นของท่าน แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ควรเป็นเช่นไร

ควรเน้นพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมความรู้ ประสบการณ์ในตำแหน่งที่ทำงาน

นายธีรพันธ์ เชิญรัมย์^๙ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑.ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔

ด้านฉันทะ

การเป็นผู้บริหารที่ดี จะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ มีความรักความชอบความพอใจ ในงานบริหารก่อน เพราะถ้าทำสิ่งใดที่เริ่มต้นด้วยความรักความพอใจแล้ว มักจะทำงานนั้นๆ ได้ดีและมีความสุขในการทำ ถ้าไม่รักไม่ชอบ ไม่ต้องการจะเป็นผู้บริหารแล้ว จะไม่มีความสุขในการทำงานด้านบริหาร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารคนบริหารงาน บริหารงบประมาณต่างๆ

ด้านวิริยะ

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารนั้น มีความรัก ความชอบ ความพอใจในการบริหารยังไม่เพียงพอ แต่ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

^๙ สัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ เชิญรัมย์, หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๕๖, เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.

ในการบริหารงาน จะต้องเป็นที่มีความขยันมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูเป็นแบบอย่าง ฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร

ด้านจิตตะ

นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรัก ความพอใจ และความขยันหมั่นเพียรแล้ว ยังต้องมีการเอาใจใส่ในงานจึงจะทำให้งานบริหารประสบความสำเร็จ การจดจ่อในงานนั้นๆ มักจะทำให้งานนั้นๆ เกิดความผิดพลาดน้อยและงานนั้นๆ ออกมาเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีคุณภาพ

ด้านวิมังสา

ผู้บริหารที่ดีจะต้อง รู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานด้านบริหาร และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น และลดข้อผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุด

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ให้พึงประสงค์นั้น สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยภายในวิทยาลัยที่ส่งผลให้การบริการจัดการวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด และเป็นที่ประสงค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย งบประมาณที่เพียงพอ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ วัสดุอุปกรณ์ที่ดี และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๒. ปัจจัยภายนอก คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารวิทยาลัยนอกเหนือจากปัจจัยภายในที่กล่าวมาแล้ว มีผลให้การบริการจัดการวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ก็ได้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

๓. จากประสบการณ์ในการบริหารที่ผ่านมา ประกอบกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของท่าน แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ควรเป็นเช่นไร

แนวทางการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่พึงประสงค์ ต้องมุ่งเน้นการบริหารวิทยาลัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยบริหารให้วิทยาลัยเป็นสถาบันที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ทางด้าน พระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคม บริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม ภารกิจหรือยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ระยะที่ ๑๑ ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เน้นการบริหารวิทยาลัยเป็นสถานที่ผลิต บัณฑิตให้มีภูมิคุ้มกัน มีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางปัญญา มี

ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบ มีทักษะการวิเคราะห์เชิงคณิตศาสตร์ และการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ระดับภูมิภาคและระดับชาติ โดยมุ่งบริหารจัดการให้วิทยาลัยให้เป็นสถาบันที่ มุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข

๓. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนทุกระดับ โดยบริหารวิทยาลัยให้ มุ่งเน้นบริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริหารเพื่อพัฒนาพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีความมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม

๔. ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืน โดยบริหารวิทยาลัยให้ มุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกด้านพระพุทธศาสนา โดยการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ปรับปรุงกฎระเบียบ การบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของการบริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงาน อธิปไตย ๔ ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา จากตารางแสดงความสอดคล้องโดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ความสอดคล้องของหลักอิทธิบาท ๔ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา

การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔	ความสอดคล้องคิดเป็นร้อยละ			
	การนำไปใช้	ร้อยละ	ไม่ระบุ	ร้อยละ
ด้านฉันทะ	๙	๑๐๐	-	-
ด้านวิริยะ	๙	๑๐๐	-	-
ด้านจิตตะ	๙	๑๐๐	-	-
ด้านวิมังสา	๙	๑๐๐	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๓ ความสอดคล้องของหลัก อิทธิบาท ๔ กับการบริหาร จัดการที่พึง ประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา โดยคิดเป็น ร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ทั้งหมด ๙ รูป/ คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นการบริหารงาน ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา คือ ด้านฉันทะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิริยะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิมังสา ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สรุปว่าหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ หมายถึง วิทยาลัยที่มีระบบบริหารจัดการที่เน้นการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ บริหารและการพัฒนา บุคลากรโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตาม อิทธิบาท ๔ อย่าง บูรณาการทำให้ บุคลากร มีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จาก ความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สามารถนำไปใช้ในการ บริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา การบริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกด้าน คือ ด้านฉันทะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิริยะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิมังสา มีถึงร้อยละ ๑๐๐ สามารถ นำไปใช้ในการบริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้ ทุกด้าน

๔.๕.๒ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ทุกท่านได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ด้านฉันทะ ผู้บริหาร และคณาจารย์ทุกระดับชั้นควร มีการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ ในด้านฉันทะ อันประกอบด้วย

๑. มีการจัดการศึกษามุ่งความพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่
๒. มีการจัดการศึกษาที่มุ่งความพึงพอใจในการทำงานด้านบัญชีการเงินระดับปานกลาง
๓. รัก พอใจในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มที่จะทำงานให้ดีขึ้น

๔. มีความพอใจ ในด้านบริหาร คือมีความรักงาน เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่ตนรับผิดชอบต้องทำให้เต็มความสามารถ เมื่อรักในงานต้องทุ่มเทให้กับงาน ดังนั้นวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จึงต้องการผู้บริหารและบุคลากรที่มีใจรักในการทำงานเพื่อประโยชน์จะพึงเกิดขึ้นกับหน่วยงานอย่างแท้จริง

๕. ความพอใจในงาน นั้น เรามีความพอใจ เพราะว่าการเข้ามาสู่ตำแหน่งซึ่งผู้บริหารระดับสูงเลือกมาทำหน้าที่ในตำแหน่งนี้แสดงว่าท่านเห็นความสามารถในตัวเราระดับหนึ่ง จึงเลือกเราขึ้นมา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนและทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

๖. การบริหารด้านไหนก็แล้วแต่ แต่หากมีความพึงพอใจเกิดขึ้นก่อนย่อมทำให้มีใจในการบริหารเป็นอย่างดี เป็นการนำหลักธรรมสำคัญมาใช้ในการบริหาร หากเป็นการบริหารที่พึงประสงค์ด้านนี้ ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการมีเต็มร้อย อยากให้รองผู้อำนวยการทั้งสองฝ่ายมีใจในการบริหารให้มาก ไม่ควรนางานภาระของผู้ใต้บังคับบัญชาไปดูแลและทำเอง อยากให้บริหารและกำกับมากกว่า

๒. การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ด้านวิริยะ ผู้บริหาร และคณาจารย์ทุกระดับชั้นควรมี การบริหารวิทยาลัยสงฆ์ ในด้านวิริยะ อันประกอบด้วย

๑. มีตัวอย่าง มีแรงผลักดัน มีกำลังใจ
๒. มีตัวอย่าง จากผู้นำองค์กรด้านความขยันอดทน มีกำลังใจ มีการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการทำงาน

๓. มีความเพียรพยายามไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

๔. มีความเพียรพยายาม ในการบริหารงานต้องมีความขยัน ปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา พยายามศึกษางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเข้มแข็ง กล้าสู้ ไม่ว่างานนั้นจะลำบากยากเย็นเพียงใด พยายามทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก

๕. ความพากเพียรนั้น เมื่อเข้ามาทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารนี้ เหมือนกับเรามีหัวใจอยู่ เราก็ต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ต้องใช้ความพากเพียรแก้ไขปัญหา บริหารงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๖. การบริหารที่พึงประสงค์ด้านความเพียรนี้ ผู้บริหารมีคุณสมบัติด้านนี้อย่างดีเยี่ยมสมควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการทำงาน เป็นการเสียสละเวลาเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

๓. การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ด้านจิตตะ ผู้บริหาร และคณาจารย์ทุกระดับชั้นควรมีการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ ในด้านจิตตะ อันประกอบด้วย

๑. มีความตั้งใจ ใส่ใจ มีประชุมสม่ำเสมอ แก้ไขปัญหาทันทั่วถึง
๒. มีประชุมสม่ำเสมอ มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเสมอ มีการคิดวิเคราะห์สภาพงาน
๓. มีจิตฝักใฝ่ในการทำงาน แก้ปัญหาร่วมกัน
๔. มีความตั้งใจใฝ่ในงาน คิดถึงงานที่ได้ลงมือทำตลอดเวลา มีใจจดจ่อในงานนั้น ไม่ทอดทิ้งงาน พยายามปรับปรุงให้งานก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่างงานนั้นจะยุ่งยาก หรือยิ่งใหญ่เพียงใด หากมีใจสู้งานก็จะทำให้งานสำเร็จลงได้

๕. ความมุ่งมั่น จดจ่อกับงานที่ทำ สำหรับวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ก็มีการประชุมกันอยู่เนืองนิตย์ การทำงานก็ให้ความมีอิสระในการทำงานแต่ก็ติดตามกำกับดูแลอยู่ห่างๆ ในแต่ละสาขาจะกำกับเฉพาะหัวหน้าฝ่าย หากมีเหตุการณ์ไม่งามเกิดขึ้นจะเรียกประชุม ๒-๓ ครั้ง /สัปดาห์

๖. เมื่อมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารค่อนข้างเกรงใจลูกน้อง ดังนั้น หากการบริหารที่พึงประสงค์ด้านการเอาใจใส่นี้ อยากให้ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ กำกับดูแลให้งานที่มอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่ให้ไป

๔. การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ด้านวิมังสา ผู้บริหาร และคณาจารย์ทุกระดับชั้นควรมีการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ ในด้านวิมังสา อันประกอบด้วย

๑. ทบทวนไตร่ตรองก่อนสั่งการ ผอ.มีด้านวิมังสาสูง เป็นต้นแบบผู้นำ
๒. ในการทำงานแก้ไขปัญหาคือ ทบทวน วางแผนแก้ไขให้บรรลุวัตถุประสงค์
๓. การเข้าใจทำงาน ทำงานโดยใช้ปัญญา ทำงานอย่างฉลาดติดตาม เข้าใจในเนื้อหาที่ตนต้องทำ หมั่นทบทวนงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำความเข้าใจในงานนั้นอยู่ตลอดเวลา คือใช้ปัญญาในการบริหาร

๔. อาศัยการประชุมในการทบทวน ไตร่ตรอง วางแผนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคือ
๕. ผู้บริหารโดยเฉพาะรองผู้อำนวยการ เมื่อมอบหมายงานแล้ว เวลาตรวจงานเห็นงานที่ผิดพลาดมักไม่กล้าตำหนิและให้ปรับปรุงใหม่ แต่มักจะนำมาทำเอง การตรวจสอบงานที่มอบหมายไปหากจะให้ตามที่พึงประสงค์ ผู้บริหารต้องกล้าตรวจสอบ ตักเตือน และช่วยแนะนำงานหมั่นตรวจสอบงานด้านการบริหารและพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น

๔.๕.๓ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ทุกท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑. การบริหารเน้นคุณภาพเข้มงวด มีกฎระเบียบ มีความโปร่งใส
๒. ปัจจัยด้านบุคลากร ต้องมีความใฝ่รู้ มีความเพียร มีประสิทธิภาพ และควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้มากขึ้น
๓. ด้านบุคลากร ต้องมีความใฝ่รู้ มีความเพียร มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เสียสละ มีความรับผิดชอบ สามัคคี
๔. ด้านการบริหาร ได้แก่การวางแผนกลยุทธ์ ในเชิงรุก
๕. บุคลากร ทั้งสายบริหาร และสายวิชาการ
๖. ด้านการบริหารงานบุคคล ต้องจัดบุคลากรลงในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หากไม่ตรงต้องพัฒนาให้ตรง หรือโยกย้ายให้ตรงสาย
๗. มีการให้อำนาจการบริหารตามสายงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน
๘. มีการมอบหมายงานชัดเจนไม่คลุมเครือ

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากขึ้น
๒. มีการประสานงานกับชุมชน หน่วยงานให้มากขึ้น
๓. งบประมาณในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการมุ่งความเป็นอัตลักษณ์และความเป็นสากล นโยบายของฝ่ายบริหารจากส่วนกลาง เนื่องวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัย จึงต้องสนองตอบนโยบายจากส่วนกลางในการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งขณะนี้ท่านศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับเจ้าหน้าที่ คณาจารย์ในการเป็นผู้มุ่งการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งยังสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถขึ้นมามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ การสร้างสหสัมพันธ์ วิทยาลัยสงฆ์มีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น มีการให้บริการกับหน่วยงานภายนอกเข้ามาใช้บริการทั้งวิทยากรและสถานที่ในการจัดอบรมในหอประชุม มีความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการไตร่ตรอง ทบทวนแก้ไขปัญหามาอยู่เสมอ และความรักความพึงพอใจต่อการทำงานในหน้าที่

๔.๕.๔ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ทุกท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ ได้แก่

๑. ควรเน้นพัฒนาสู่ความเป็นสากล ด้านภาษา เน้นคุณภาพวิชาการมากขึ้น
๒. ควรเน้นพัฒนาบุคลากรภาพบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมความรู้ ประสบการณ์ในตำแหน่งที่ทำงาน
๓. ควรเน้นพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นิสิต
๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม
๕. แนวทางการบริหารจัดการเป็นไปตามภาระหน้าที่ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยมุ่งการพัฒนา คือมุ่งการผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาบริการงานวิชาการให้มีคุณภาพสู่สากลและคงความเป็นอัตลักษณ์ มุ่งพัฒนางานวิจัยและพัฒนา เพื่อบริการชุมชนสร้างองค์ความรู้ มุ่งพัฒนาการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม มุ่งพัฒนางานบริหารงานบุคคล เน้นความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาตนเองปลูกฝังจิตสำนึกในการบริหารทำงาน สร้างความสามัคคีในการทำงาน ความอดทน สร้างกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่
๖. ประชุมมอบหมายภาระงานในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน พร้อมคอยกำกับดูแลและตรวจสอบ
๗. กระจายอำนาจการบริหารทุกส่วนงานให้ชัดเจนและคอยกระตุ้นหัวหน้าส่วนงานให้คอยกำกับและดูแลลูกทีม
๘. ควรมีสวัสดิการด้านขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น หรือยกย่องชมเชยให้บุคลากรด้วยการให้รับรู้และถือเป็นแบบอย่าง
๙. ควรเพิ่มหัวหน้าการบริหารสายงานด้านประชาสัมพันธ์ เพื่อคอยเป็นโฆษนาประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและประชาชนภายนอกได้รับทราบและต้องการเข้ามาศึกษาต่อ
๑๐. ควรเพิ่มหัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อมีผู้ดูแลด้านประกันตลอดปี คอยเก็บหลักฐานไว้อย่างครบถ้วน

ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ นั้น ต้องประยุกต์ใช้ในการทำงานของทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน โดยทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความอดทนวิริยะอุตสาหะ จนกว่างานจะสำเร็จ และมุ่งเน้นทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การสอน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ บุคลากรให้สอดคล้องกับกลุ่มงานบริหารวิชาการ และกลุ่มบริหารงานอื่นๆ ด้วย

๑ การทำงานทุกอย่างผู้บริหารและคณาจารย์ต้องตั้งอยู่บนฉันทะพอใจที่จะทำงานและทำงานด้วยความเต็มใจพยายามสร้างความพอใจให้กับตนเอง เอาใจใส่ในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยนำเอาหลักแห่งความสำเร็จนี้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่องานและพัฒนางาน

๒ การทำงานในการบริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ นั้นต้องเลือกคนที่จะมาทำงานด้วยความตั้งใจ รักในงานที่ทำ ขยันและมีความรับผิดชอบสูงเพราะจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้โดยง่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงานด้วย

๓ ในการบริหารจัดการงานนั้น ควรกำหนดตัวบุคคลที่มีความรับผิดชอบรักในงานนั้นๆ และมีความพอใจในงานที่ทำจึงจะเกิดผลสำเร็จได้

๔ การนำเอาหลักธรรมประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จะต้องมีการวางแผนให้เป็นระบบเป็นขั้นตอน ในทุกด้านเพื่อไม่ให้เกิดความย่อท้อต่ออุปสรรคจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในงานได้

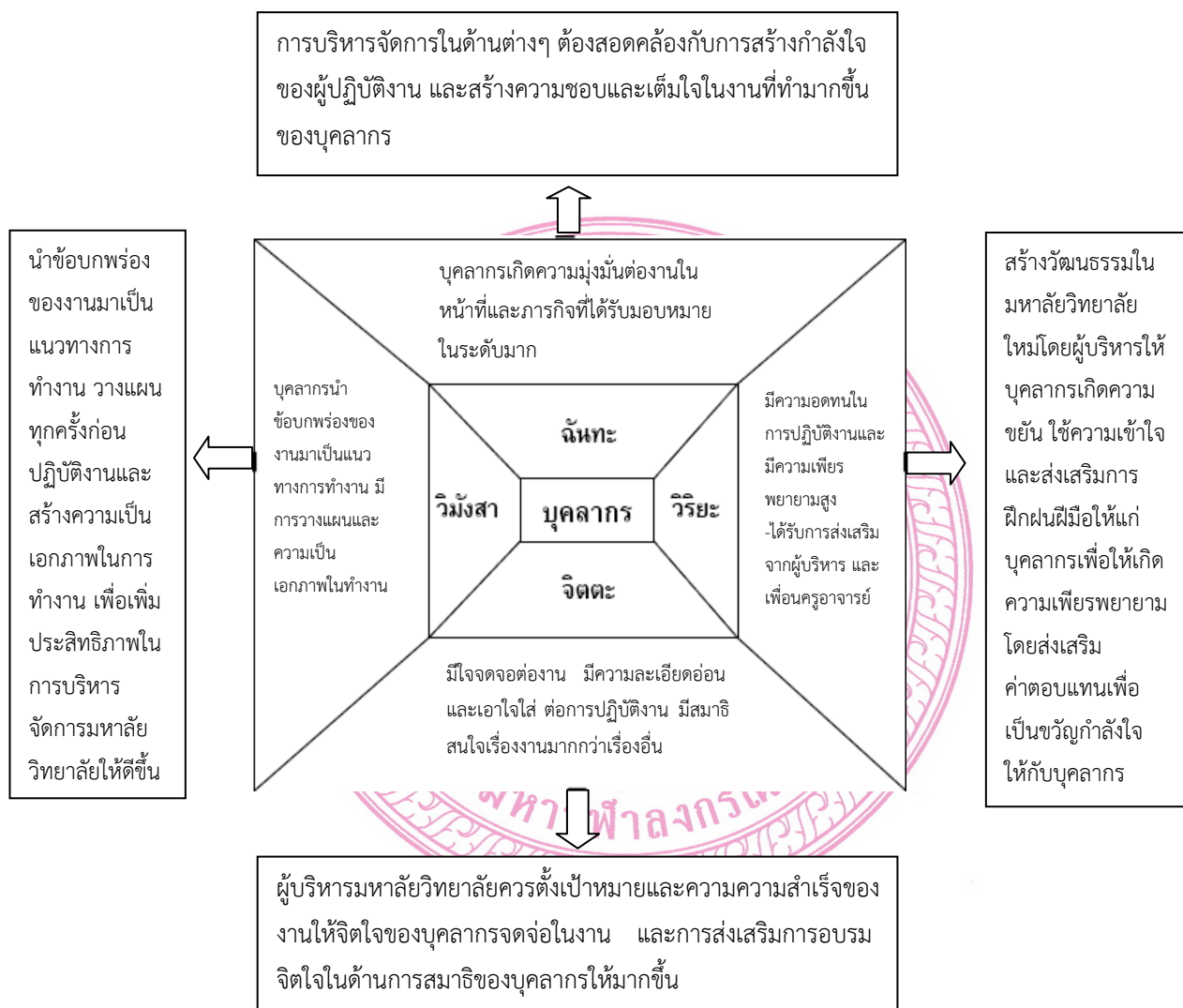
๕ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบกิจการด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้งต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยการปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ไคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

๖ ฉะนั้นการบริหารงาน วิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำหลักธรรมมาใช้อบรมทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพทั้งด้าน การเรียนการสอนและการบริหารงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้อย่างเป็นระบบได้

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of knowledge)

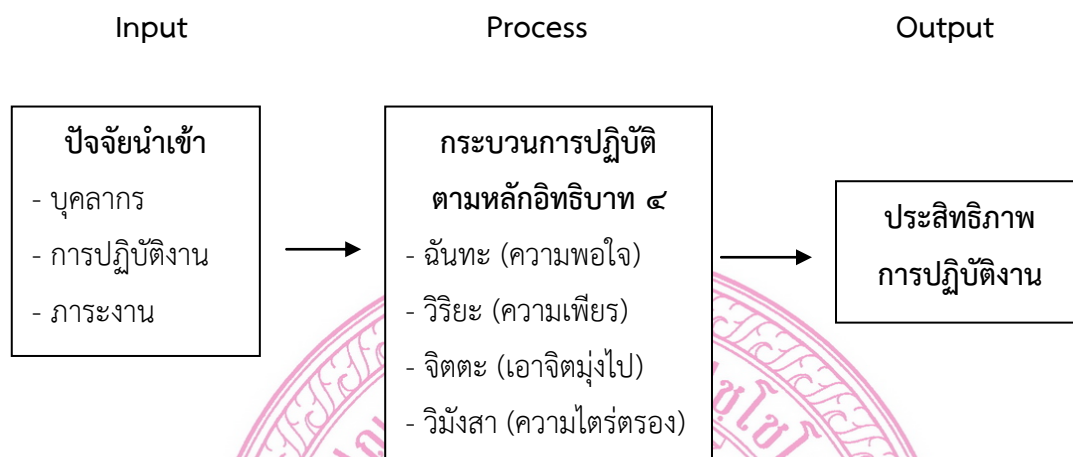
จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ทำให้ทราบระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โดยพิจารณาจากข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด และแนวทางการแก้ไข พัฒนา ซึ่งพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจหลักธรรม คือ อิทธิบาท ๔ ในแต่ละข้อชัดเจนที่จะนำไปประกอบการใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และยังมีการส่งเสริมจากผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ในด้านการนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ โดยพิจารณาจากผลการวิจัยในแต่ละด้านรวมถึงข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิจัยที่แสดงมาแล้วข้างต้น ได้แบ่งเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ใน ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ต่อไป

๔.๕.๑ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบของแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๑

๔.๕.๒ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในรูปแบบของแผนภาพ ดังแผนภาพที่ ๔.๒



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแบบที่ ๒

จากแผนภาพที่ ๔.๑ และ ๔.๒ อธิบายได้ดังนี้ บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมมังสา เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ เรียบร้อยแล้วจะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหาร วิชาการซึ่ง หมายถึงการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์ และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติ ก็จะนำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์แล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็จะต้องนำงานกลับมาปรับปรุง/แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ทำเช่นนี้จนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมามีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์กรซึ่งจากการศึกษาได้เข้าถึงปัญหาในด้านต่างๆ พบว่า การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มีประสิทธิภาพมาก ส่วนหนึ่งก็มาจากการเข้าใจในการสร้างความสำเร็จแห่งงานที่ปฏิบัติของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะเห็นได้จากบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่องานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทนในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายาม รวมถึงได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ในเวลาปฏิบัติงานคณาจารย์และบุคลากรก็มีใจจดจ่อต่อหน้าที่ทำ มีความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน จิตใจมีสมาธิต่องาน สนใจเรื่องหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้ประสิทธิภาพของงานมี

มาก และในขณะที่บุคลากรทำงานก็ได้นำข้อบกพร่องของงานมาเป็นแนวทางการทำงานในครั้งต่อไปด้วย มีการวางแผนและความเป็นเอกภาพในการทำงาน ตลอดจนถึงการหาวิธีแก้ไขปัญหาปรับปรุงงาน ที่ทำจนส่งผลถึงการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก ดังนั้น สิ่งที่จะสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จะต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งผู้บริหาร การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มา ปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ซึ่งหลักนั้นก็คือ หลักอิทธิบาท ๔ หลักแห่งความสำเร็จในการทำงานให้สอดคล้องกับด้านการบริหารจัดการ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อ การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย สงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีการ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘ คน ซึ่งได้จากการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ โดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดย วิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในการบริหาร จัดการที่พึง ประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศ ชายจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ สถานภาพ ฤๅษี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๑ มีกลุ่มอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๗๑ ประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ บทบาท หน้าที่คณาจารย์ในการสอนจำนวน๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ๙๖.๔๓

๕.๑.๒. ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาอีกพบว่า ด้านวินัย และด้านวิมังกสา อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสรุปเป็นรายด้านดังนี้

๑) **ด้านฉันทะ** ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ ข้อของด้านฉันทะ พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาอีกพบว่า ข้อที่ ๑ อยู่ในระดับปานกลาง เพียงข้อเดียว

๒) **ด้านวินัย** ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านวินัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) **ด้านจิตตะ** ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ ข้อของด้านจิตตะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) **ด้านวิมังกสา** ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังกสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ ข้อของด้านวิมังกสาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาอีกพบว่าข้อที่ ๓ อยู่ในระดับมาก เพียงข้อเดียว

๕.๑.๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ, สถานภาพการครองเพศ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, และบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ดังนี้

เพศ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศระหว่าง ผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและ

คณาจารย์ที่เพศต่างกันใช้หลักอธิบาท ๔ ใน การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สถานภาพการครองเพศ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพการครองเพศของ ผู้บริหาร และคณาจารย์ต่อ การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่สถานภาพการครองเพศต่างกัน มี การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาอีก พบว่า ผู้บริหารและ คณาจารย์ที่สถานภาพการครองเพศต่างกัน มี การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ ด้านจิตตะ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐาน

อายุ เมื่อเปรียบเทียบกับอายุของ ผู้บริหารและคณาจารย์ จากการศึกษา การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ ที่มีอายุต่างกันมีการใช้หลักอธิบาท ๔ ใน การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

วุฒิการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิการศึกษาของ ผู้บริหารและคณาจารย์ จาก การศึกษา การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบาท ๔ โดย ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาใน แต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการใช้หลักอธิบาท ๔ ใน การ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ประสบการณ์การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงาน ของผู้บริหาร และคณาจารย์ จากการศึกษาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอธิบา ท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีการใช้หลัก อธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ของ ผู้บริหารและคณาจารย์ จากการศึกษาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตาม หลักอธิบาท ๔ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาต่างกัน มีการใช้หลัก อธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา การทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จำแนกตาม สมมติฐานที่ ๑ - ๖

สถานภาพ ส่วน บุคคล	ด้านฉันทะ		ด้านวิริยะ		ด้านจิตตะ		ด้านวิมังสา	
	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
เพศ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
สถานภาพ	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓
อายุ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
วุฒิมัธยมศึกษา	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
ประสบการณ์	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
บทบาทหน้าที่	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓

จากตารางที่ ๕.๑ สรุปได้ว่า

โดยภาพรวมระดับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและคณาจารย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ,ด้านสถานภาพการครองเพศ, ด้านอายุ,ด้านวุฒิมัธยมศึกษา, ด้านประสบการณ์ทำงาน, ด้านบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่าด้านสถานภาพการครองเพศ คือ ในด้านจิตตะ เมื่อพิจารณาอย่างพบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังที่แสดงไว้ในตาราง ๕.๑

๕.๑.๔. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักพุทธธรรมและหลัก การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรมและหลัก การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ และได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ซึ่งท่านเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้

ด้านหลักพุทธธรรมในด้านการบริหาร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานการศึกษา และท่านเหล่านั้นมีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ถือได้ว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลในหลักพุทธธรรมในด้านการบริหาร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๕ สรุปลองค์ความรู้ แนวทางการพัฒนาใน การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

รูปแบบการประยุกต์ใช้ทางการพัฒนาในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ของผู้บริหารและคณาจารย์ ซึ่งอธิบายในรายละเอียดดังนี้

แนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยกรอบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา เมื่อผ่านกรอบการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ เรียบร้อยแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการบริหารวิชาการซึ่ง หมายถึงการตรวจรูปแบบ วัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ของการดำเนินงาน หากผลที่ได้รับผ่านทุกหลักเกณฑ์และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติ ก็ให้นำผลงานที่ได้รับไปประยุกต์และพัฒนาให้ใช้งานได้จริง ให้เกิดผลจริง ตรงกันข้ามหากผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์งานแล้ว ผลที่ได้ไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติ บุคลากรก็ต้องนำงานกลับมาปรับปรุง/แก้ไข เพื่อทบทวนหาข้อผิดพลาด โดยผ่านกรอบการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ทำเช่นนี้จนกว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมามีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจริง อนึ่ง หากบุคลากรใช้ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างมีสติ ผลงานที่ได้รับก็จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน และยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์กรซึ่งจากการศึกษาได้เข้าถึงปัญหาในด้านต่างๆ พบว่า การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มีประสิทธิภาพมาก ส่วนหนึ่งก็มาจากการเข้าใจในการสร้างความสำเร็จแห่งงานที่ปฏิบัติของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จะเห็นได้จากบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่องานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทนในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายาม รวมถึงได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ในเวลาปฏิบัติงานคณาจารย์และบุคลากรก็มีใจจดจ่อต่อหน้าที่ทำ มีความละเอียดรอบคอบและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน จิตใจมีสมาธิต่องาน สนใจเรื่องหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบทำให้ประสิทธิภาพของงานมีมาก และในขณะที่บุคลากรทำงานก็ได้นำข้อบกพร่องของงานมาเป็นแนวทางการทำงานในครั้งต่อไปด้วย มีการวางแผนและความเป็นเอกภาพในการทำงาน ตลอดจนการหาวิธีแก้ไขปัญหาปรับปรุงงานที่ทำจนส่งผลถึงการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาก ดังนั้น สิ่งที่จะสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น จะต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งผู้บริหารการบริหารจัดการที่พึง

ประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ คณะอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือกันโดยอาศัย หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ซึ่งหลักนั้นก็คือ หลักอิทธิบาท ๔ หลักแห่งความสำเร็จในการทำงานให้สอดคล้องกับด้าน การบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและ นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาเกี่ยวกับ ผู้บริหารและคณาจารย์ ต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาอีกพบว่า ด้านวิริยะและด้านวิมังสา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นในแต่ละด้านสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวดังแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การ บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับ พระ พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธ์ ปยุตโต) ให้ความหมายของคำว่า ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรัก ที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำหลัก อิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่าการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ บริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การ บริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการ ปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาตรี แนวจำปา ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ด้านฉันทะ ในด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านฉันทะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก

๒) ด้านวิริยะ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธ์ ปยุตโต)** ให้ความหมายของคำว่า วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ชาตรี แนวจำปา** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านวิริยะ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิริยะ ในด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิริยะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ระดับมาก

๓) ด้านจิตตะ จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

บริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธิ์ ปยุตฺโต)** ให้ความหมายของคำว่า จิตติ (ความคิดมุ่งไป) หมายถึง ตั้งรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกาย อุทิศใจแก่สิ่งที่ทำ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลการวิจัยของ **ชาตรี แนวจำปา** ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า ด้านจิตตะ ในด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ด้านจิตตะ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๔) ด้านวิมังสา จากการศึกษา พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุทธิ์ ปยุตฺโต)** ให้ความหมายของคำว่า วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลการวิจัยของ **พัชรพร วีรสิทธิ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ

เพศ สถานภาพการครองเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอริยาบท ๔ ใน หน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่เพศ จะเป็นเพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การ ปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิง บวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๒) สถานภาพในการครองเพศ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตาม หลักอริยาบท ๔ ในหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ สถานภาพในการครอง เพศ จะเป็นสถานภาพในการครอง เพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การ บริหารตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอกู่ซ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๓) อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอริยาบท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอริยาบท ๔ ใน หน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ อายุ จะมีอายุเท่าใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สภาวะดี บริกุล** ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูนี็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๔) **วุฒิการศึกษา** ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่วุฒิการศึกษา ผู้บริหารและคณาจารย์ จะมีวุฒิการศึกษา ระดับใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาวดี บริกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูนี็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๕) **ประสบการณ์การทำงาน** ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ ประสบการณ์การทำงาน เท่าใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาวดี บริกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูนี็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๖) บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย เนื่องจากระดับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตาม หลักอิทธิบาท ๔ ในหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา เท่าใดก็สามารถปฏิบัติงานได้ เหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาวดี บริกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

๕.๒.๓ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความ เข้าใจใน หลักการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเกิดแนว ปฏิบัติที่เป็นเลิศ จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษา เป็นอย่างดี ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนว การบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อเกิดแนวทาง พัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ ที่พึง ประสงค์ดังนี้

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัด นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของหลักการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย สงฆ์นครสวรรค์ โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงาน ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้าน วิมังสา จากตารางแสดงความสอดคล้องโดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

โดยภาพรวมส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณาจารย์มีการนำการบริหารจัดการที่พึง ประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา โดยคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณาจารย์ ทั้งหมด ๙ รูป/คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นการบริหารงาน ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และ ด้านวิมังสา คือ ด้านฉันทะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิริยะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตะ ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิมังสา ๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

จากการสัมภาษณ์สรุปว่าหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย สงฆ์นครสวรรค์ หมายถึง วิทยาลัยที่มีระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนา บุคลากรโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตาม อิทธิบาท ๔ อย่างบูรณาการทำให้ บุคลากร มีความสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ จากความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สามารถ นำไปใช้ในการบริหารงาน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา การบริหารงาน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกด้าน คือ ด้านฉันทะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิริยะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตะ มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านวิมังสา มีถึงร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ได้ ทุกด้าน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตาม หลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความก้าวหน้า และมี ประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒) นโยบายด้านการบริหารจัดการควรเป็นไปเพื่อสร้างสรรค์งานให้เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานโดยมีหลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา ประกอบด้วยทุกครั้งที่จะทำการ ปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้

๓) นโยบายด้านการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยปีละ ๔ ครั้ง (รอบไตรมาส) เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีไฟในการทำงานไม่เฉื่อยชา

๔) นโยบายสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การ ท่องเที่ยวเชิงวิชาการ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรและเป็น แบบอย่างที่ดีให้บุคลากรคนอื่นและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๕) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเป้าหมายและความความสำเร็จของงานให้จิตใจของ บุคลากรจดจ่อในงาน โดยการส่งเสริมการอบรมจิตใจในของบุคลากรให้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการทำวิจัยเรื่องการบริหาร จัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในพื้นที่อื่นซึ่งอาจเป็นระดับตำบล อำเภอ และจังหวัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำ กับการวิจัยครั้งนี้

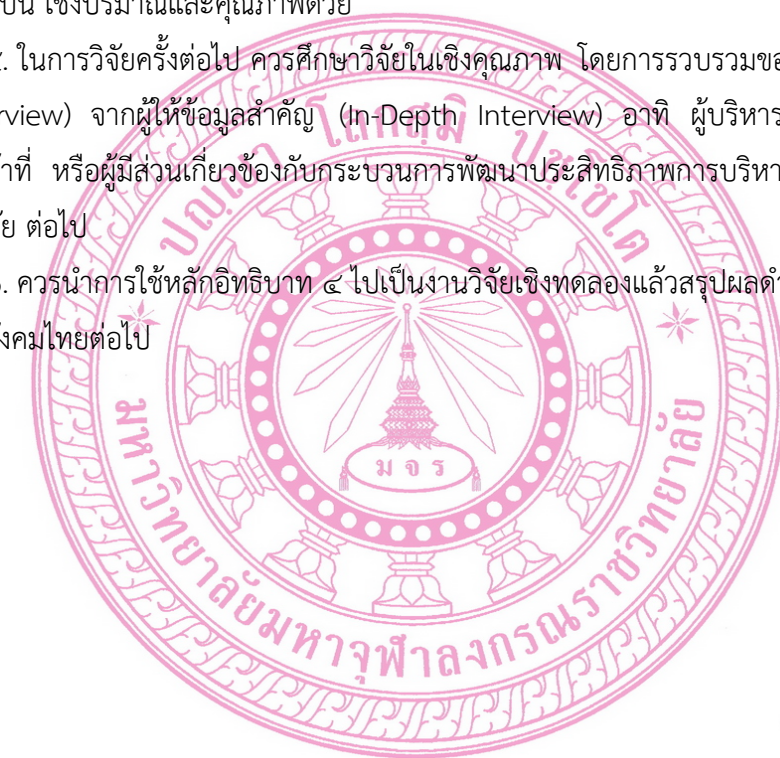
๒. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ

๓. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมตามหลักธรรม เช่น ฆราวาสธรรม ๔ , พรหมวิหาร ๔ , สังคหวัตถุ ๔ ฯลฯ ตามความเหมาะสม โดยการใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาในเชิงลึก

๔. ควรมีการทำวิจัย คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ กับผู้นำองค์กรในสังคมไทยยุคปัจจุบัน เจริญปริมาณและคุณภาพด้วย

๕. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-Depth Interview) อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในระดับมหาวิทยาลัย ต่อไป

๖. ควรนำการใช้หลักอริยบท ๔ ไปเป็นงานวิจัยเชิงทดลองแล้วสรุปผลดำเนินงานมานำเสนอแนะต่อสังคมไทยต่อไป



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับประชาชน . พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕”. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ), ๒๕๔๖.

กัญญาเพิ่มผล การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานกรุงเทพมหานครสถาบันราชภัฏสวนดุสิต๒๕๔๑
ชาญชัยอาจินสมาจารวิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์กรพิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร พิมพ์
ทอง๒๕๕๐

ชื่น สุขศิริ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานครโรงพิมพ์สุตรไพศาล๒๕๓๙

ซุบ กาญจนประการ หลักรัฐประศาสนศาสตร์เอกสารประกอบการศึกษาระดับที่ ๕. รัฐประศาสนศาสตร์

พระนคร: มงคลการพิมพ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์๒๕๒๖

ดิณ ปรัชญพฤทธิ์หลักการจัดการกรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙

-----และอิสระสุวรรณบล ปทานุกรมการบริหารกรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์
แห่งประเทศไทย๒๕๔๔

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจกรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์๒๕๔๗

ทิพาวิดิเมฆสวรรค์การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กรุงเทพมหานครคณะปฏิรูประบอบราชาธิปไตย๒๕๓๙

-----ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๕๔๔

ธงชัย สันติวงศ์ การบริหารงานบุคคลพิมพ์ครั้งที่๘. กรุงเทพมหานครไทยวัฒนาพานิช๒๕๔๒

-----ทฤษฎีการจูงใจพิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพมหานครไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๔๓

นภดลเฮงเจริญ เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพกรุงเทพมหานครโรงพิมพ์ข้าราชการ๒๕๔๖

นิภา แก้วศรีงาม จิตวิทยาองค์การ พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๓๐

บุญชม ศรีสะอาด การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวิทย์สาส์น, ๒๕๓๕

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ ๒๕๓๕

พรรณราย ทรัพย์ะประภา จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์ ๒๕๒๙

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ ๑๓ กรุงเทพฯ:

พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้งแมส โปรดัคส์ จำกัด, ๒๕๔๘

----- พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท

สหธรรมิก จำกัด ๒๕๔๙

พระมหาวิชัยวิชิตเมธี (ว.วชิรเมธี) คนสำราญงานสำเร็จ พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์

พรินต์ติ้ง แอนด์ พลัสซิง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ เล่มที่ ๑๑๔ กรุงเทพฯ: สำนัก

นายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๐.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุค

โลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน ๒๕๕๒

พุทธทาสภิกขุ การทำงานที่เป็นสุข กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา ๒๕๓๗

มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐาวิเศษสาร จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ กรุงเทพมหานคร: โครงการตำรา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ๒๕๓๗

ราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับบ

ลิเคชั่นส์ ๒๕๔๖

ลูเธอร์ กุลิก อังใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ ทัศนคติและการ: ฉบับมาตรฐาน กรุงเทพมหานคร:

ธรรมสาร, ๒๕๔๕

วิรัช สงวนวงศ์วาน การบริหารครอบครัวกรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แมสพับลิชซิง จำกัด ๒๕๓๓

วิวรรณ มุขดี. การบริหารการคลังสาธารณะและงบประมาณดุติตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

๒๕๔๘

สมคิด บางโม การบริหารกรุงเทพมหานครไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๕

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

๒๕๔๖

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารกรุงเทพมหานครไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๖

สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. รวมแนวคิด ๔๕ กูรู. ประมวลความคิดของปรมาจารย์ด้านการบริหารจากอดีต

ปัจจุบันและอนาคต, บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), พ.ศ. ๒๕๔๗

สมยศนาวิการ การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร BO. กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ ๒๕๕๖

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยากรุงเทพฯ :

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๔.

สิริอร วิชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๕๔

สุนันทาเลาพันธ์ การพัฒนาองค์การ กรุงเทพมหานคร ซีวีแอลการพิมพ์ ๒๕๕๑

สุรพลพะยอมแย้ม จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๑, หน้า ๔๑-๔๕

เสนาะ ดิยาว์ หลักการบริหารพิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๔

อรุณ รักธรรม การพัฒนาองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์ ๒๕๓๘

(๒) เอกสาร :

รองศาสตราจารย์ชูชาติ อารีจิตรา นุสรณ์การประกอบการอภิปรายเรื่อง รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่พึงประสงค์ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๓ ณ โรงแรมตะวันนา รามาดา.

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ . รายงานการประเมินตนเองประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๓

เอกสารประกอบการเรียน คณะพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๔

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี คณะศึกษาศาสตร์ . ออนไลน์ www.edu.tsu.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๐ ก.ย. ๒๕๕๕.

การบริหารยุคคลาสสิก . ออนไลน์. <http://www.pol.cmu.ac.th/>. <http://www.agri.cmu.ac.th/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

การแบ่งยุคของนักทฤษฎีการบริหาร . ออนไลน์. <http://www.sobkroo.com/http://>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกอร์เกอร์ . ออนไลน์. www.idis.ru.ac.th, รัฐประศาสนศาสตร์, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทฤษฎีดั้งเดิม (๑๘๘๗-๑๙๕๐) . ออนไลน์. www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทฤษฎีดั้งเดิม (๑๘๘๗-๑๙๕๐) . ออนไลน์. www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๕๕.

ทฤษฎีองค์การว่าด้วยการบริหารจัดการ . ออนไลน์. www.samutprakan.go.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๕๕.

เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลย์. “แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร”. ออนไลน์. <http://gotoknow.org/blog/teppalit/307318>, เข้าถึงเมื่อ ๒๕ ส.ค. ๕๕.

แนวความคิดและทฤษฎีการบริหาร . ออนไลน์. www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๖ ก.ย. ๒๕๕๕.

แนวความคิดและทฤษฎีการบริหาร .ออนไลน์. www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๑ ก.ย. ๒๕๕๕.

แนวคิดด้านระบบสังคม.ออนไลน์. www.idis.ru.ac.th, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

ภาวะผู้นำ. ออนไลน์. www.slideshare.net, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๑๖ ก.ย. ๒๕๕๕.

วิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร .ออนไลน์. <http://www.agri.cmu.ac.th/>, เข้าถึงข้อมูลวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๕๕.

(๖) วิทยานิพนธ์ :

กลิน อัครโยธิน อ่างใน พชรพร วีรสทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์. หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.

กุลเชษฐ์ บางพราน. “ศึกษาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรม ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.

ควรคิด ชโลธรรังสี . ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุบลราชธานี, **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** พัฒนาสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

จรัส เปี่ยมน้อย. “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา ๕.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑.

จามรี พิลาสสมบัติ. ทักษะคติของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครราชสีมา , **รายงานการศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** วิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

- จารุมาศ เรืองสุวรรณ. พันเอก. “การสังเคราะห์แบบจำลองการสอนวิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพลทหารในส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก”. **ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.
- จินตนา เวชกามา. “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗.
- ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.
- ชุมศักดิ์ ชุมชุม. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษาเขตการศึกษา ๑๐. **ภาคินพนธ์พัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.
- ดาเรศ ชูยก. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามัคคี จังหวัดยะลา”. **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : คณะพัฒนาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙.
- ธนิศา จิตติภากร. การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.
- นายไพบุลย์ ตั้งใจ. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔.

ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์ . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสภา
ตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัดอุบลราชธานี .
ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม .บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิ่น มุกขนันต์ อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ
และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่
ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิต**
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖.

พระกวีวรรณ อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของ
บุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์**
มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖.

พระจิรศักดิ์ บุญฤทธิ์. “ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มด้วยหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบ
ในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต .**
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.

พระมหาสมคิด โคธธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรี**
นครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗.

พระมหาสุภีร์ จิตเมธ . “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ ”.
วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย, ๒๕๓๓.

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒนโณ. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครราชสีมา ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิต**
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระมหาโอภาส สุวรรณ . “แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารจัดการกิจการคณะ
สงฆ์ วัดเทพศิลา เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .**
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.

พระราชวรชิตติก . กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เขต
ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ . **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย :**
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) . “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” . **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พัชรพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ” , **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖.

พิมพรรณ สุริโย . ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ ๙ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.

วนิดา ลีมจิตสมบูรณ์ . ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี . **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนา สังคม** . บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖.

วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น . **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

วันเพ็ญ บุรีเนิน . “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ่างใน สถิตย์ รัชปต์ย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ”. **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , ๒๕๔๘,

วิทยา สุวรรณดี.พ.อ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔” . **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

ศรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์ . การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ . **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สถิตย์ รัชปต์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”. **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สถิตย์ รัชปต์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ” **ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สภาวดี บริกุล . “ ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด ประเทศไทย . **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต** รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สมชาย เทพแสง . “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กทม., ๒๕๔๘..

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส อ่างใน บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. “ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

สุกิต วัฒนะ . การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยน่าน . **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยน่าน, ๒๕๕๒.

สุภาพ สอนสระคู สมใจ ภูมิพันธ์ และสุนันทา วีระเทวัญ . **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒** . วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๓

สุมาลี ใจกล้า. “ศึกษาทัศนะของเจ้าหน้าที่ระดับการปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดเขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

สุรัชย์ นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

เสกสรรค์ บุญยะ. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔”. **ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บริหารการศึกษา .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

อรรณวุฒิ ตัญธนาวินัย. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ”. **ภาคินพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ :มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books :

Becker. S.W & Neuhauser. D.. **The Efficient Organization**. New York : Elsevier Scientific Publishing Co., 1975.

Bowditch. James L and Buono. Anthony.. **F.A Primer on Organization Behavior**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1990.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.

Fred W. Riggs. “Introduction.” in Fred W. Riggs (ed.). **Frontiers of Development Administration**. Durham. North Carolina : Duke University Press, 1970.

Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**. New York : The Macmillan Company, 1960.

Herzberg. F.. et. al.. **Job Attitude : Review of Research and Opinion**. Pittsburgh :Psychological Series of Pittsburgh, 1957.

Krejcie. Robert V.. & Morgan. Daryle W. **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measureme, 30 (3), 1970.

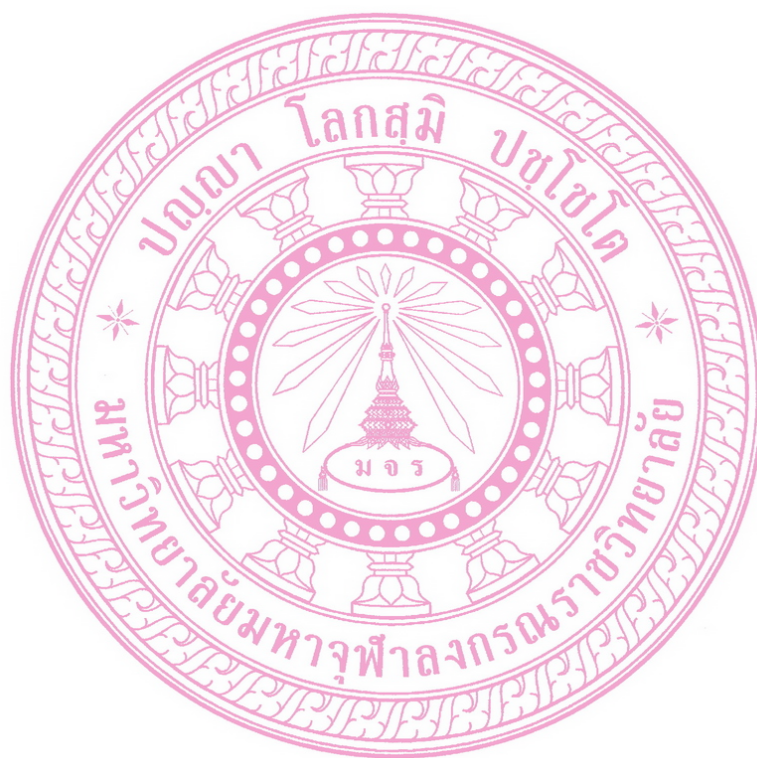
Maslow. A . **A theory of human motivation** Psychological Review 50. N.Y. McGraw - Hill 1943.

Millett. John D.. **Management in the Public Service : the Quest For Effective Performance**. New York : McGraw-Hill, 1954.

Rice. Alan. **Human Resource Management**. In a Business Context. 2 edition. London : Thomson Learning, 2004.

Ryan. T.A. and Smith, P.C.. **Principles of Industrial Psychology**. New York : The Ronald Press Company, 1954.

Slocum. H.A., **Administration Behavior**. New York : Macmillan, 1960.







รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-----------------------------|--|
| ๑) พระประจวบ คมภีรธมม | อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๒) ดร.วินัย ทองมัน | ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ |
| ๓) ดร.ณัฐกชพร ปุณฺณิรพุทธิ์ | ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๒ |
| ๔) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน | ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการอุทัยธานี
อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๕) ดร.สุจิต เหมวัล | ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านหินลาดวังตอ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ |





ภาคผนวก ข
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
 ของผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยเรื่องเรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
 ตามหลักอิทธิบาท ๔

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ ๕		
ข้อ 1	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	0	0	1	0.6	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	0	0	1	0.6	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	0	0	1	0.6	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 16	1	0	1	0	1	0.6	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	-1	1	0.6	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	-1	1	0.6	ใช้ได้
รวม	15.2 +20					0.76	ใช้ได้

ตรวจสอบแล้ว
 ดร.เนติพร ต๋องไป
 ๕๕
 (ดร.อริสรา น.โสม)
 15/18/56



ภาคผนวก ค

ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.33	.661	30
a2	4.17	.592	30
a3	4.03	.615	30
a4	4.27	.691	30
a5	4.27	.691	30
b1	4.17	.592	30
b2	4.03	.414	30
b3	4.20	.714	30
b4	4.50	.682	30
b5	4.27	.521	30
c1	4.23	.728	30
c2	4.10	.607	30
c3	4.10	.607	30
c5	4.13	.730	30
c4	4.17	.648	30
d1	4.33	.479	30
d2	4.13	.507	30
d3	4.13	.730	30
d4	4.27	.740	30
d5	4.30	.702	30

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	20

นายธนกฤต บัณฑิต
นิสิตพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ได้ตรวจดู Reliability แล้ว
อยู่ในระดับสูง ต่ำเกิน
แจกข้อมูลจากตัว ๑๖๖ ๑๖๗ ๑๖๘

(ดร.อติชัย กอวิธนา)
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

1 ก.ย. 2556





รหัสแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(๑) ทราบการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

(๒) ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์

(๓) เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่พึงประสงค์
ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่พึงประสงค์

๔. แบบสอบถามฉบับนี้ มี ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นายธนภุต ปันวิชัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมคำลงใน.....ตามความเป็นจริง

ข้อที่	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
๑	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	[] ๐๑
๒	สถานภาพการครองเพศ ☐ บรรพชิต ☐ คลุหฺสฺถ์	[] ๐๒
๓	อายุ ☐ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป	[] ๐๓
๔	ระดับวุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	[] ๐๔
๕	ประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรืออาจารย์ผู้สอน ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี ☐ ตั้งแต่ ๒๑ ปี ขึ้นไป	[] ๐๕
๖	บทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ อาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	[] ๐๖

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

คำชี้แจง ในตอนที่ ๒ นี้ จะสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นตั้งแต่ ๑ ถึง ๕ มีความหมาย ดังนี้

๕ หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ในระดับมาก

๓ หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง

๒ หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ระดับน้อย

๑ หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

เนื่องจากผู้วิจัยกำลังศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วยคำอธิบายย่อๆ เกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๑.ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรัก ที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง

๓.จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) หมายถึง ตั้ง ใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอา จิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจแก่สิ่งที่ทำ

๔.วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง

ข้อ ที่	หลักอภิ บาท ๔	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
			มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)	
๑	ฉันทะ	ผู้บริหารมีความอารมณ์ดี มี ชีวิตชีวา ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส						
๒		ผู้บริหารมีความรักในงานที่ทำ มุ่งบริหารเพื่อความสำเร็จ						
๓		ผู้บริหารมีการวางตน เหมาะสมกับกาลเทศะ						
๔		ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นใน ตนเองที่จะทำงานให้สำเร็จ						
๕		ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม						
ข้อที่	หลักอภิ บาท ๔	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
			มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)	
๖	วิริยะ	ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการบริหาร						
๗		ผู้บริหารมีความสามารถในการ สร้างความร่วมมือกับชุมชน						
๘		ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกของ บุคลากรร่วมกัน						
๙		ผู้บริหารเป็นผู้สร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรทุกคนมีความ รับผิดชอบร่วมกัน						
๑๐		ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์						

ข้อที่	หลัก อรรถ บาท ๔	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
			มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)	
๑๑	จิตตะ	ผู้บริหาร ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์มีคาคัดหวังต่อ ความสำเร็จของนิสิตสูง						
๑๒		วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มี ความเชื่อมั่นให้นิสิตกล้า แสดงออกในความสามารถของ นิสิต						
๑๓		วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ กำหนดมาตรฐานการศึกษา อย่างชัดเจนและแจ้งให้นิสิต ทราบ						
๑๔		วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์สร้าง แรงจูงใจให้นักเรียนมุ่งสู่ ความสำเร็จในการศึกษา						
๑๕		วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มี ระบบการวัดผลการศึกษาของ นิสิตที่เป็นมาตรฐาน						

ข้อที่	หลักอรรถิ บาท ๔	ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
			มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)	
๑๖	วิมังสา	ผู้บริหารสามารถเตรียมความ พร้อมในการแก้ปัญหาที่เกิด จากการปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นระบบ						
๑๗		ผู้บริหารสามารถตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก การปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง						
๑๘		ผู้บริหารและคณาจารย์มีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกัน ภายในหน่วยงานเพื่อหา สาเหตุและวิธีปรับปรุงแก้ไข						
๑๙		ผู้บริหารมีการนำผลการ ตรวจสอบสาเหตุข้อผิดพลาด มาเพื่อใช้พัฒนางานได้						
๒๐		ผู้บริหารมีการวิเคราะห์หา เหตุผล การตัดสินใจในการ บริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ						

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นายธนกฤต ปั่นวิชัย

(สำหรับผู้บริหาร)



รหัสแบบสัมภาษณ์

--	--	--

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔

คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงและการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรที่พึงประสงค์

๔. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มี ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์

ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักกฤษฎีกา ๔

ขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน

นายธนกฤต ปันวิชัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมคำลงใน.....ตามความเป็นจริง

ข้อที่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้วิจัย

๑ เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง [] ๐๑

๒ สถานภาพการครองเพศ

☐ บรรพชิต ☐ คฤหัสถ์ [] ๐๒

๓ อายุ

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป [] ๐๓

๔ ระดับวุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก [] ๐๔

๕ ประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารหรืออาจารย์ผู้สอน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี
☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี
☐ ตั้งแต่ ๒๑ ปี ขึ้นไป [] ๐๕

วันที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๑ ความรู้และความเข้าใจการบริหารที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

ด้านฉันทะ

.....

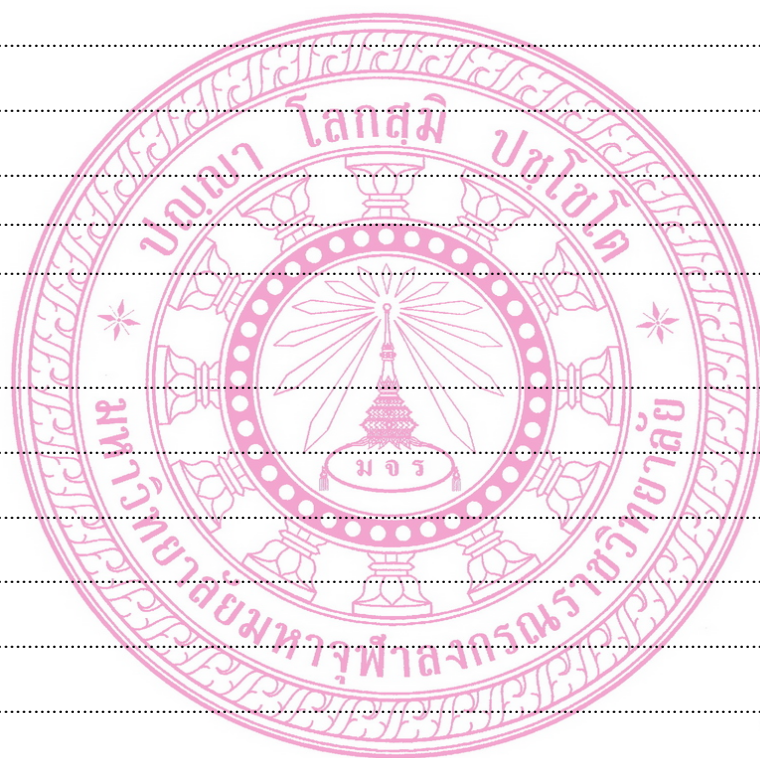
.....

ด้านวิริยะ

ด้านจิตตะ

ด้านวิมังสา

๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



๒.๓ จากประสบการณ์ในการบริหารที่ผ่านมา ประกอบกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของ
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของท่าน แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย
สงฆ์นครสวรรค์ ควรเป็นเช่นไร

กราบขอพระคุณที่อนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

ธนกฤต บัณฑิต

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา





ภาพที่ ๑ แสดงการสัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๐๐ น



ภาพที่ ๒ แสดงการสัมภาษณ์ พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๓.๓๐ น



ภาพที่ ๓ แสดงการสัมภาษณ์ นายรุ่งอรุณ อบเชย รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ สัมภาษณ์ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐.-๑๑.๐๐ น



ภาพที่ ๔ แสดงการสัมภาษณ์ พระโสภณวราภรณ์, ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น



ภาพที่ ๕ แสดงการสัมภาษณ์นายเนาวรัตน์ หอมขจร หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๐.๐๐-๑๐.๓๐ น.



ภาพที่ ๖ แสดงการสัมภาษณ์ นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย รก.หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๑.๐๐- ๑๑.๓๐ น.



ภาพที่ ๗ แสดงการสัมภาษณ์ ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๒.๓๐- ๑๓.๓๐ น.



ภาพที่ ๘ แสดงการสัมภาษณ์ นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ เวลา ๑๑.๓๐-๑๒.๐๐ น.



ภาพที่ ๙ แสดงการสัมภาษณ์ นายธีรพันธ์ เชื้อบุญรัมย์ หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ
เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔
สัมภาษณ์ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น.



ที่ ศธ ๖๑๐๔(๗)/๕๗๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระประจวบ คมกีร์ธมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นายธนภุต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๘๘

พ.ร.บ. ๒๕๖๒ ค.บ. ๒๕๖๒

ศาสตราจารย์ ดร. วิมลศักดิ์ งามจิตต์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ผู้รับ

๑๕/๖/๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๖๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร. ดร.วินัย ทองมัน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนครสวรรค์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นายธนภุต ปันวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔"
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘๘

๖๕๕ ไร่ ๖๕๕ ไร่ ๖๕๕ ไร่

๖ ไร่ ๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ส)/๕๖๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร. ณัฏฐพร ปุณณิการุญต์ ศึกษาธิการชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นายชนกฤต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔"
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๘

จีนัง ปิ่น วิชัย ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ มจร ๖

(นางสาวณัฏฐพร ปุณณิการุญต์
ศึกษาธิการ)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๑๔๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔(๗)/๕๖๖

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร. สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นายธนภุต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓๑๐๑/๑๖

 ๑๙๙.๑.๒๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๖๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร. สุจิต เหมวัล ครูวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านหินลาดวังทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นายธนภุต ปันวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพราเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๑๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

ยินดีต้อนรับ
ดร. สุจิต เหมวัล



บันทึกข้อความ

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มจร.
เลขที่รับ ๒๒๖๖๖
วันที่ 16 ส.ค. ๒๕๖๑
เวลา 13.00 น.

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๙๒

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

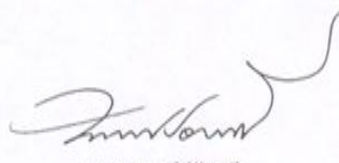
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

ด้วย นายธนกฤต นามสกุล ปันวิชัย เลขประจำตัวนิสิต ๕๔๒๓๔๐๕๔๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอรับทราบ
ได้ทราบแล้ว
จริง
ขอ.วิ.ท.ล
สว.พ.ท.อ.ว
๑๖ ส.ค. ๕๖


(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
เลขที่	๓๐๗
วันที่	๓๑.๑๒.๕๖
เวลา	๑๐.๒๕ น.

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ส)/๖๐๔

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นายธนภุต ปันวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔" ในกรณี นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

เสนอเพื่อโปรด

✓ทราบ

○ ทิจารณา

○ เห็นชอบ

○ มอบหมาย

○ อนุญาต

○ อนุมัติ

(นายรุ่งอรุณ อบเชย)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ

๓๑.๑๒.๕๖

☒ ทราบ

☐ เห็นชอบ

☐ อนุญาต

☐ อนุมัติ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๐๕

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระโสภณวราภรณ์, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ด้วย นายธนกฤต บัณฑิต บัณฑิต เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ศิริกานต์ วัฒนศิริ ๑๘/๐๘/๒๕๕๖

พ.อ.น. ๐๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โท ๐๕๖-๒๓๓๙๗๖๐

ที่ ศธ ๖๓๐๘(ส)/๖๐๓

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ด้วย นายธนภุต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๔๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โทเร ๐๕๖-๒๓๔๔๗๐

ที่ ศธ ๖๓๐๔(๗)/๖๐๑

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร อาจารย์กาญจนาณัฐ ประชาตุ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ด้วย นายธนกฤต ปันวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- รีมทบท
- อนุมัติ (๑) รีมทบท และเก็บ รีม
๒๕ ๒๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๑๙๗๑๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๕๕๘

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเสนอให้ผลิตสัมภาระเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร อาจารย์เนาวรัตน์ หอมขจร รก.หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

ด้วย นายธนภุต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในกรณี นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาระท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาระเพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

รับทราบ
25 ก.ย. 56



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โทร ๐๕๖-๒๑๔๔๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๔(๗)/๕๔๗

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร อาจารย์รุ่งอรุณ อบเชย รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ

ด้วย นายชนกฤต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

อ.ไพฑูริย์
12/8/2556

(นางสาวอ.อ.อ.)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๓(๗)/๕๙๙

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย หัวหน้าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

ด้วย นายธนกฤต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔" ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพวิสุทธิเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

วิมล ธีระธรรม

อมร ธีระ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๐๐

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. วรกฤต เกื่อนช้าง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย นายธนภุต ปันวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพราเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์โท ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๐๒

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายธีรพันธ์ เชื้อรัมย์ หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ

ด้วย นายธนกฤต ปิ่นวิชัย เลขประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๘๐ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่
พึงประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔” ในกรณี นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อ
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้ยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการปกครองตนเองตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อความเป็นอิสระคล่องตัว ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มีการบริหารสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ดังนี้

๑. คณะกรรมการประจำวิทยาลัย มีหน้าที่ในการกำหนดและกำกับ ดูแลนโยบายของวิทยาลัย

๒. ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. หน่วยวิทยบริการ ทั้ง ๓ หน่วย ได้แก่
 - ๑.๑. หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดอุทัยธานี
 - ๑.๒. หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดกำแพงเพชร
 - ๑.๓. หน่วยวิทยบริการฯ จังหวัดพิจิตร
๒. ศูนย์บัณฑิตศึกษา ได้แก่
 - ๒.๑. พระพุทธศาสนา
 - ๒.๒. รัฐประศาสนศาสตร์
 - ๒.๓. บริหารการศึกษา

และมีหน้าที่สั่งการให้เป็นไปตามนโยบายของวิทยาลัย โดยมีการจัดแบ่งส่วนงานในการบริหารของวิทยาลัยดังนี้

๒.๑ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร มอบให้รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ช่วยกำกับ ดูแล และสั่งการในงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. งานคลังและพัสดุ
๒. งานอาคารสถานที่
๓. งานประชุมและฝ่ายบุคคล
๔. งานประชาสัมพันธ์

๒.๒ รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ มอบให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน และวิชาการ ช่วยกำกับ ดูแล และสั่งการในงานด้านต่างๆ ดังนี้

๑. งานวิจัยสถาบัน
๒. งานแผนและงบประมาณ

๓. งานวิจัยและพัฒนา
๔. งานประกันคุณภาพการศึกษา
๕. งานกิจการนิสิต
๖. งานพัฒนาวิชาการ
๗. งานทะเบียนและวัดผล
๘. งานหลักสูตรและการสอน
๙. งานสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
๑๐. งานสาขาวิชาสังคมศึกษา
๑๑. งานสาขาวิชารัฐศาสตร์
๑๒. งานสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

รายชื่อผู้บริหารและกรรมการบริหาร

๑. พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ผู้อำนวยการ

๒. พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร

๓. นายรุ่งอรุณ อบเชย

รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ

๔. พระโสภณวราภรณ์, ดร.

หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์

๕. ผศ. อานนท์ เมธีวรฉัตร

หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา

๖. นายเนาวรัตน์ หอมขจร

หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

๗. นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย

รก. หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

๘. ผศ.ดร. วรกฤต เกื้อนช้าง

รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา

๙. นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะศักดิ์

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑๐. นายธีรพันธ์ เชิญรัมย์

หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ

ประธาน

รองประธาน

รองประธาน

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

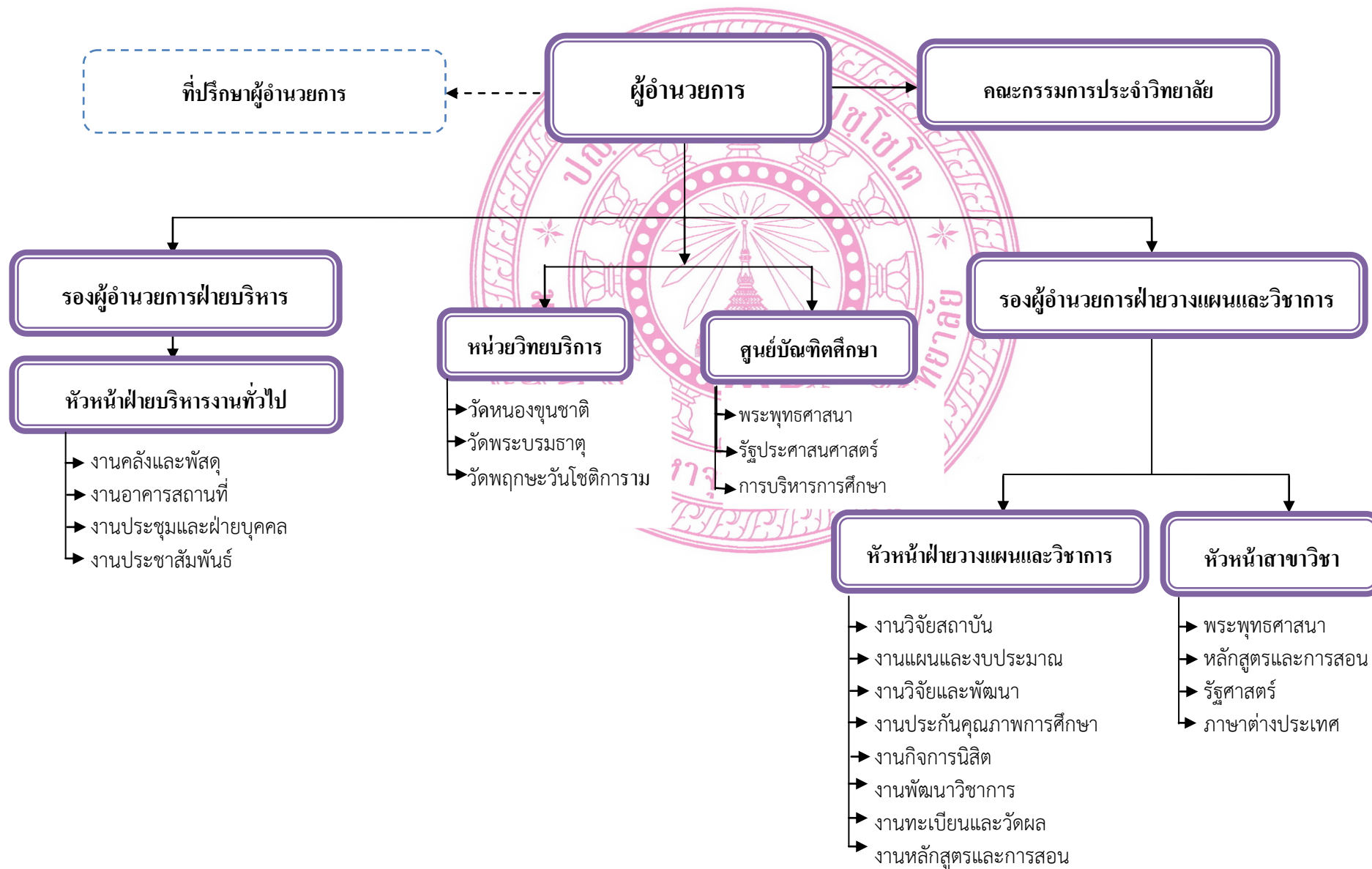
กรรมการ

กรรมการ

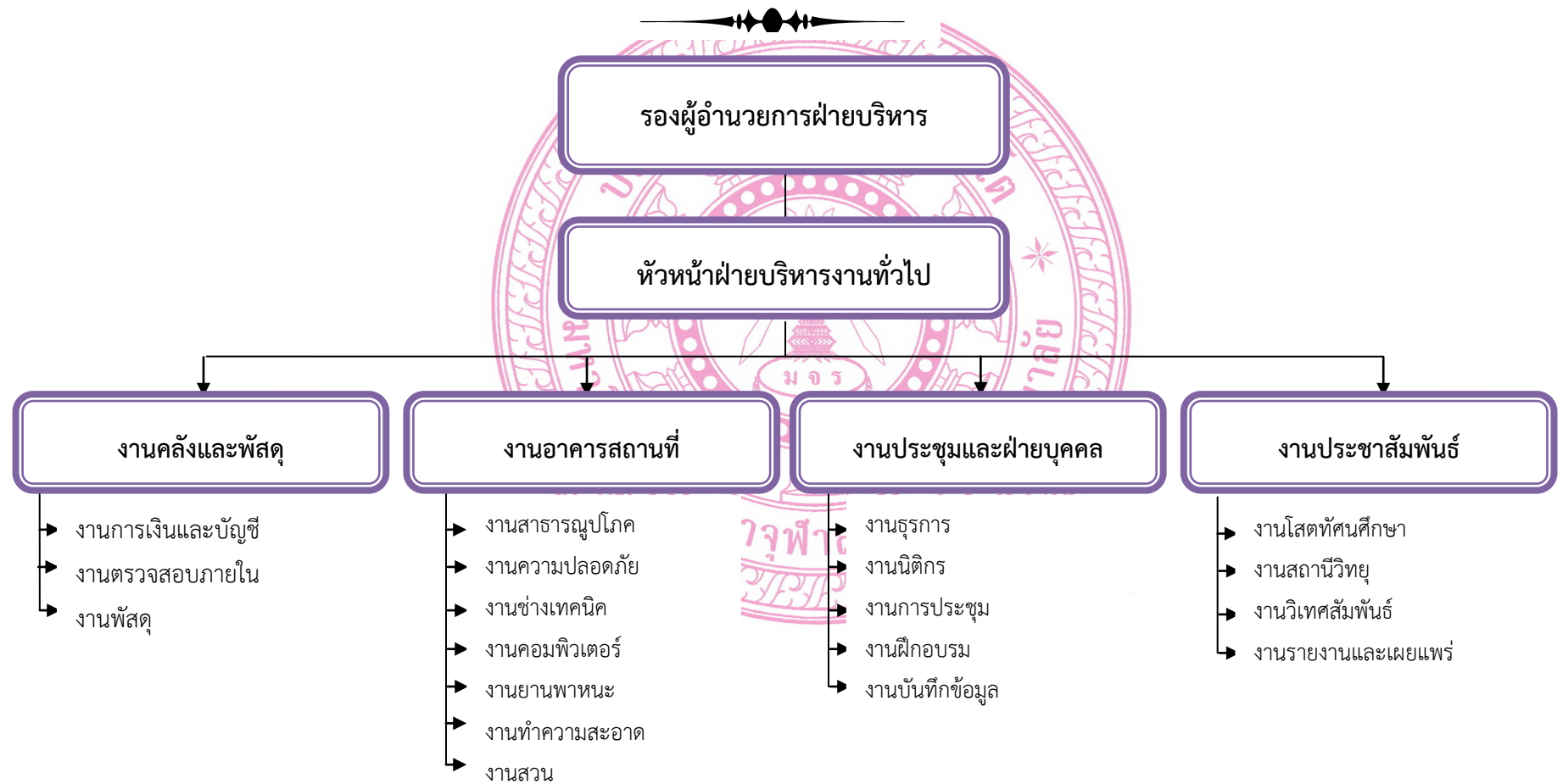
กรรมการและเลขานุการ

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โครงสร้างการบริหารงาน

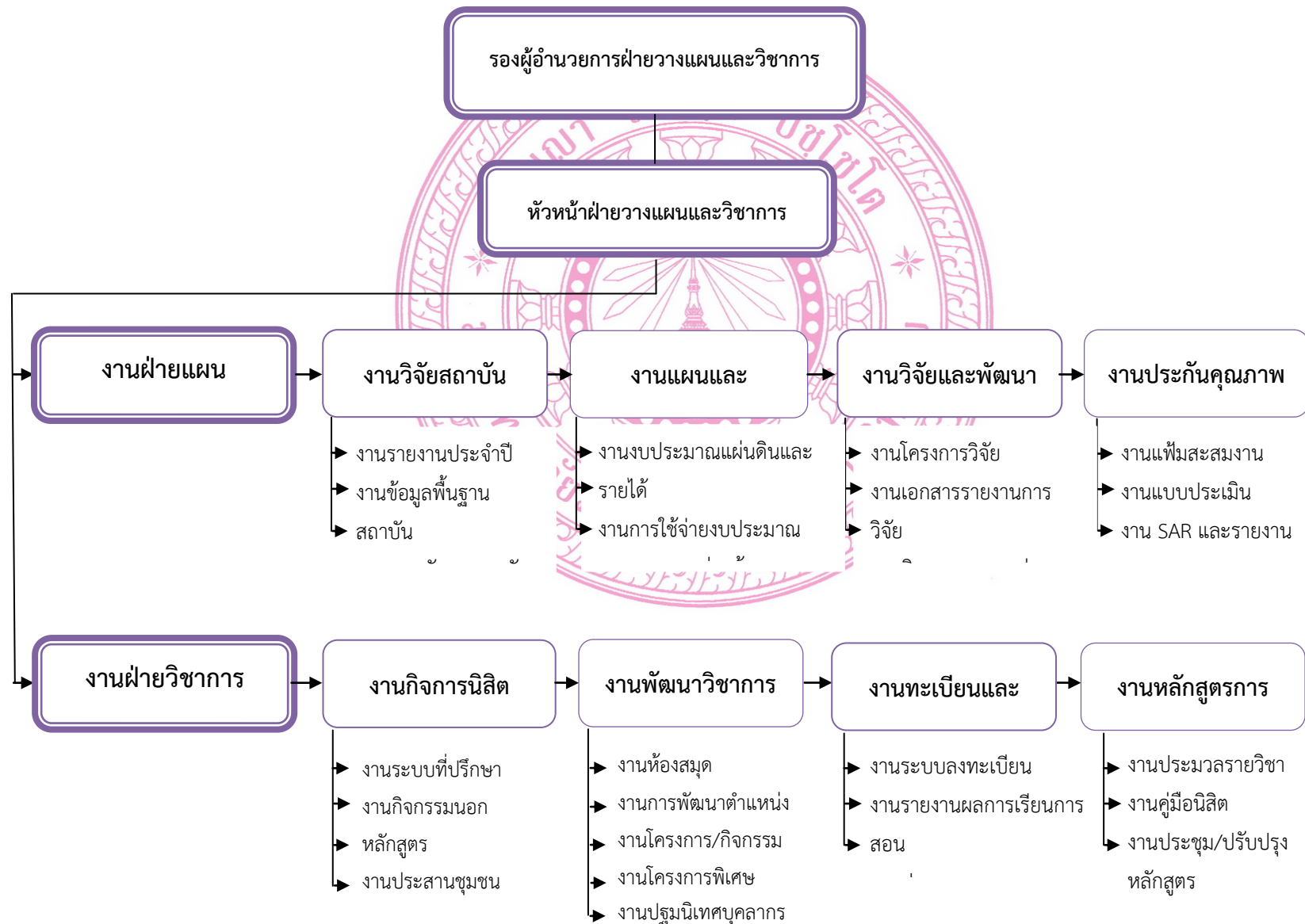


โครงสร้างการบริหารงาน



โครงสร้างการ บริหารงาน

๒๑๖



คณะกรรมการประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔

๑. พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. (สฤษฏี สิริธโร)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ประธานกรรมการ
๒. พระครูศรีสุธรรมนิวาส
รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายบริหาร รองประธานกรรมการ
๓. พระโสภณวราภรณ์, ดร. (ประเสริฐ โชติธมฺโม)
หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ กรรมการโดยตำแหน่ง
๔. ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร
หัวหน้าสาขาวิชาพระพุทธศาสนา กรรมการโดยตำแหน่ง
๕. นายเนาวรัตน์ หอมขจร
รก.หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน กรรมการโดยตำแหน่ง
๖. นายศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย
รก.หน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ กรรมการโดยตำแหน่ง
๗. พระราชวัชรเมธี, ดร.
อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา กรรมการจากคณาจารย์ประจำ
๘. ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา กรรมการจากคณาจารย์ประจำ
๙. นายรุ่งอรุณ อบเชย
อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา กรรมการจากคณาจารย์ประจำ
๑๐. ศ.ดร.กาญจนา เจริญศรี
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านภาษาอังกฤษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑. ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒. ผศ.ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์สุทธิ
หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ ม.ราชภัฏนครสวรรค์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นายปัญญา เฉลียวชาติ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ออก กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายวรพจน์ ทับพุ่ม
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลื้ม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

หลักสูตรและจำนวนนิสิต

ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตร ๑ หลักสูตร, ระดับปริญญาตรี ๔ สาขาวิชา, และระดับปริญญาโท ๓ สาขาวิชา รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ตารางแสดงจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา ๒๕๕๔

ระดับการศึกษา	จำนวนหลักสูตร
ประกาศนียบัตร	๑
ปริญญาตรี	๔
ปริญญาโท	๓
รวม	๘

หลักสูตรประกาศนียบัตรที่เปิดสอน ปีการศึกษา ๒๕๕๔

สาขาวิชาที่รับผิดชอบ	หลักสูตรที่เปิดสอน
รัฐศาสตร์	ประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์(บส.)

หมายเหตุ : หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์จัดการเรียนการสอน
ห้องเรียน ณ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา ๒๕๕๔

สาขาวิชาที่รับผิดชอบ	หลักสูตรที่เปิดสอน
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา	พระพุทธศาสนา
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	สังคมศึกษา
สาขาวิชารัฐศาสตร์	การปกครอง
	การบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ	ภาษาอังกฤษ

หลักสูตรที่เปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) ปีการศึกษา ๒๕๕๔

สาขาวิชาที่รับผิดชอบ	หลักสูตรที่เปิดสอน
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	พระพุทธศาสนา
คณะสังคมศาสตร์ (ส่วนกลาง) ร่วมกับ ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	รัฐประศาสนศาสตร์
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	การบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ คือ การกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางการปฏิบัติชัดเจนทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

อาจารย์และบุคลากร

๑. สายวิชาการ

ที่	ชื่อ ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง
๑	พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการ อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๙ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) พธ.ด. (พระพุทธศาสนา) รป.ด. (กิตติมศักดิ์) ศศ.ด. (กิตติมศักดิ์)	๒๕๐
๒	พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๗๐๔
๓	นายรุ่งอรุณ อบเชย	รอง.ผอ.ฝ่ายวางแผนและ วิชาการ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ ศษ.บ. (ประณตศึกษา) ค.ม. (หลักสูตรและการสอน)	๗๖๘
๔	พระราชวชิรเมธี, ดร.	ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการ จ.กำแพงเพชร อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๙ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) ศษ.บ. (ประณตศึกษา) อ.ม. (ศาสนาเปรียบเทียบ) กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)	๒๕๑
๕	ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน	ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการ จ.อุทัยธานี อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	ป.ธ.๗ ศษ.บ. (ภาษาไทย) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) Ph.D. (Administration)	๗๐๕

ที่	ชื่อ ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
๖	พระมหาวรญาณ วรณญ, ดร.	หัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๗ พธ.บ. (ศาสนา) M.A. (Buddhist Studies) Ph.D.(Indo-Tibetan Studies)	อัตรา จ้าง
๗	พระโสภณวราภรณ์, ดร.	หัวหน้าสาขาวิชารัฐศาสตร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	ป.ธ.๗ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) Ph.D. (Social Science)	๗๐๓
๘	ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร	หัวหน้าสาขาวิชา พระพุทธศาสนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ ศษ.บ. (มัธยมศึกษา-สังคม ศึกษา) พธ.บ. (ปรัชญา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๗๐๒
๙	นายเนาวรัตน์ หอมขจร	รก.หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตร และการสอน อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	ป.ธ.๗ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (เทคโนโลยีและสื่อสาร ฯ)	๗๐๖
๑๐	นายศศิกิจจ์ อำจ้อย	รก.หน.สาขาวิชา ภาษาต่างประเทศ อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์	น.ธ.เอก, ป.ธ.๓ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๐๗
๑๑	ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง	รองหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๙ ศษ.บ. (มัธยมศึกษา-สังคม ศึกษา) ศศ.ม. (ภาษาสันสกฤต) ปร.ด. (บริหารอุดมศึกษา)	๗๐๑

ที่	ชื่อ ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
๑๒	พระศรีสุทธิพงศ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๙ พธ.บ. (ศาสนา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๕๒
๑๓	พระครูสิริภุณิทัศน์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ.๕ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะ แนว)	๗๖๗
๑๔	พระครูนิวิฐศีลขันธ	อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์	น.ธ.เอก พธ.บ. (การปกครอง) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัครา จ้าง
๑๕	พระครูสิริศิริรักษ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์	น.ธ.เอก, ป.ธ.๕ พธ.บ. (การปกครอง) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัครา จ้าง
๑๖	พระครูสมุห์ณรงค์ ไช สิตธมโม	อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	น.ธ.เอก พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	อัครา จ้าง
๑๗	พระมหาไธ้ ธมมเมธี	อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคม ศึกษา	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ พธ.บ. (สังคมศึกษา) กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนา การศึกษา)	อัครา จ้าง
๑๘	นายกิตติพัฒน์ รัตมี	อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์	น.ธ.เอก พธ.บ. (การปกครอง) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัครา จ้าง
๑๙	นายวัฒน์ กัลยาณพัฒน์ กุล	อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	ป.ธ.๙ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	อัครา จ้าง

ที่	ชื่อ ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
๒๐	นายศิริโรจน์ นามเสนา	อาจารย์ประจำสาขาวิชา พระพุทธศาสนา	น.ธ.เอก พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	อัตรา จ้าง
๒๑	นายสินศักดิ์ มุ่งคุณ	อาจารย์ประจำสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	อัตรา จ้าง
๒๒	นางสาวพุดลาภ จันทร์ เฉลิม	อาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐศาสตร์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	อัตรา จ้าง
๒๓	นางสาวสิริกร นวมนาค	อาจารย์ประจำสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ	บธ.บ. (การตลาด) ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ)	อัตรา จ้าง

๒. สายปฏิบัติการ

ที่	ชื่อ ฉายา /นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
๑	นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะ ศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	บธ.บ. (การบัญชี) บธ.ม. (ผู้จัดการยุคใหม่) พธ.ม. (พระพุทธศาสนา)	๒๔๙
๒	นายธีรพันธ์ เจริญรัมย์	หัวหน้าฝ่ายวางแผนและ วิชาการ	น.ธ.เอก, ป.ธ.๔ พธ.บ. (สังคมศึกษา) ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทาง รัฐศาสตร์) กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)	๒๔๗
๓	นายทรงเกียรติ เม่นสุวรรณ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	น.ธ.เอก, ป.ธ.๖ พธ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๔๘
๔	นายนิรันดร์ คงเวียง	นิติกร	น.บ. (นิติศาสตร์)	อัตราจ้าง
๕	พระครูปลัดสมหมาย กตปุญ โญ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	น.ธ.เอก, ป.ธ.๓ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา)	อัตราจ้าง

ที่	ชื่อ ฉายา /นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
			ป.วค.	
๖	พระมหาญาณันธร จรณธมโม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	น.ธ.เอก, ป.ธ.๔ พธ.บ. (พระพุทธศาสนา) รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัตราจ้าง
๗	พระมหานคร วชิรเมธี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	น.ธ.เอก, ป.ธ.๔ พธ.บ. (รัฐศาสตร์)	อัตราจ้าง
๘	นายดิเรก ด้วงลอย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์บัณฑิตศึกษา	น.ธ.เอก, พธ.บ. (สังคมศึกษา) กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	อัตราจ้าง
๙	นายณัฐพัชร์ แนมบัว	เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	น.ธ.เอก พธ.บ. (สังคมศึกษา)	อัตราจ้าง
๑๐	พระเอกรัตน์ สิทธิญาณ	เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	น.ธ.เอก ม.๖	อัตราจ้าง
๑๑	นางสาวสายสุนีย์ สว่างยิ่ง	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์ฯ) พธ.ม. (พระพุทธศาสนา)	อัตราจ้าง
๑๒	นางสาวณฐยา ราชสมบัติ	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	บธ.บ. (การบัญชี)	อัตราจ้าง
๑๓	นางสาวอนงค์นาฏ แก้ว ไพฑูรย์	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนนิสิต	ศศ.บ. (บัญชี) พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัตราจ้าง
๑๔	นางสาวอมราวดี ชนะศักดิ์	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ศศ.บ. (บัญชี)	อัตราจ้าง
๑๕	นางสาวกัญญ์ญ์ เอี่ยมน้อย	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนนิสิต	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	อัตราจ้าง
๑๖	นางวิชญาภา เมธีวรฉัตร	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	อัตราจ้าง
๑๗	นางสาวชฎาภัทร์ เปี่ยม อินทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์บัณฑิตศึกษา	บธ.บ. (การตลาด)	อัตราจ้าง
๑๘	นางสามารถ คลังแสง	เจ้าหน้าที่พัสดุ	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากร มนุษย์)	อัตราจ้าง

ที่	ชื่อ ฉายา /นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง
๑๙	นางธนพร เครือชา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ม.๖	อัตราร้าง
๒๐	นายชนาเมธ เครือชา	นักการภารโรง	ม.๖	อัตราร้าง
๒๑	นางสาวทิตา สีสั่งงาม	นักการภารโรง	ม.๖	อัตราร้าง
๒๒	นางสาวสมปอง พรหมกลิ้ง	นักการภารโรง	ม.๓	อัตราร้าง
๒๓	นางสาวไสว พรหมโชติ	นักการภารโรง	ม.๓	อัตราร้าง
๒๔	นายเงิน จ้อยแพง	นักการภารโรง	ป.๔	อัตราร้าง
๒๕	นายสมพงศ์ เพชรหมัด	นักการภารโรง	ป.๖	อัตราร้าง
๒๖	นายเจริญ รอดแสวง	นักการภารโรง	ป.๗	อัตราร้าง
๒๗	นางน้ำฝน สมบุญธนา	นักการภารโรง	ป.๖	อัตราร้าง
๒๘	นายโยค ลีควงษ์	นักการภารโรง	ป.๖	อัตราร้าง
๒๙	นายอำนาจ กาลก	พนักงานขับรถ	ป.๖	อัตราร้าง

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มีบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้ง
ในด้านวิทยวุฒิ และคุณวุฒิ ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการ
เรียนการสอน จึงทำให้มีบุคลากรที่หลากหลายดังกล่าว ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้
บุคลากรสายวิชาการ
จำแนกตามประเภทและสถานะ

ประเภท สายวิชาการ : ผู้สอน	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
คณาจารย์ประจำ	๑๒	๕๒.๑๗
คณาจารย์อัตราร้าง	๑๑	๔๗.๘๓
รวม	๒๓	๑๐๐

บุคลากรสายปฏิบัติการ

จำแนกตามประเภทและสถานะ

ประเภท สายปฏิบัติการ (สนับสนุน)	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓	๑๐.๓๔
เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง	๒๖	๘๙.๖๖
รวม	๒๙	๑๐๐

บุคลากรสายวิชาการต่อสายปฏิบัติการ

ประเภท	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
สายวิชาการ (ผู้สอน)	๒๓	๔๔.๒๓
สายปฏิบัติการ (สนับสนุน)	๒๙	๔๕.๗๗
รวม	๕๒	๑๐๐

บุคลากรสายวิชาการ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท สายวิชาการ : ผู้สอน	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
วุฒิปริญญาโท	๑๘	๗๘.๒๖
วุฒิปริญญาเอก	๕	๒๑.๗๔
รวม	๒๓	๑๐๐

บุคลากรสายปฏิบัติการ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท สายปฏิบัติการ : สนับสนุน	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๒	๔๑.๓๘
วุฒิปริญญาตรี	๑๐	๓๔.๔๘
วุฒิปริญญาโท	๗	๒๔.๑๔
รวม	๒๙	๑๐๐

บุคลากรจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ชื่อตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (รูป/คน)	คิดเป็นร้อยละ
ศาสตราจารย์	-	๐
รองศาสตราจารย์	-	๐
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔	๑๗.๓๙
อาจารย์	๑๙	๘๒.๖๑
รวม	๒๓	๑๐๐

รายชื่อบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อประจำปีการศึกษา
๒๕๕๔

๑. บุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	พ.ศ.ที่ ลา	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน
๑	พระเทพปริยัติเมธี	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๒	พระศรีสุทธิพงศ์	๒๕๕๑	พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	มจร ส่วนกลาง
๓	ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร	๒๕๕๙	ค.ด. (การจัดการการศึกษาและ การเรียนรู้)	ม.ราชภัฏ นครสวรรค์
๔	นายเนาวรัตน์ หอมขจร	๒๕๕๒	กศ.ด. (เทคโนโลยีสื่อสาร การศึกษา)	ม. นเรศวร
๕	นายศิริโรจน์ นามเสนา	๒๕๕๒	พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	มจร ส่วนกลาง
๖	นายสันศักดิ์ มุงคุณ	๒๕๕๒	พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	มจร วิทยาเขต เชียงใหม่
๗	นายวัฒนะ กัลยาณพัฒน์ กุล	๒๕๕๓	พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	มจร ส่วนกลาง
๘	พระราชวชิรเมธี	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๙	พระโสภณวรารักษ์	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๑๐	พระครูสิริศิริรักษ์	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๑๑	พระครูนิวิฐศีลขันธ	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๑๒	นายกิตติพัฒน์ รัชมี	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง

๒. บุคลากรสายปฏิบัติการ

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	พ.ศ.ที่ ลา	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน
๑	นางสาวกาญจนาณัฐ ชนะ ศักดิ์	๒๕๕๓	พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)	มจร ส่วนกลาง
๒	พระมหาญาณันธร จรรย์มโม	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๓	นางวิษญภา เมธีวรฉัตร	๒๕๕๔	พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร ส่วนกลาง
๔	นายทรงเกียรติ เม่น สุวรรณ	๒๕๕๔	พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๕	นายณัฐพัชร์ แนมบัว	๒๕๕๔	พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	มจร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๖	นางสามารถ คลังแสง	๒๕๕๔	พธ.ม. (การบริหารการศึกษา)	มจร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๗	นางสาวกัญญ์ญ์ เอี่ยม น้อย	๒๕๕๔	พธ.ม. (การบริหารการศึกษา)	มจร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๘	นางสาวณฐยา ราชสมบัติ	๒๕๕๔	พธ.ม. (การบริหารการศึกษา)	มจร วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์

ข้อมูลพื้นฐานโดยย่อเกี่ยวกับงบประมาณ และอาคารสถานที่

งบประมาณวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ รวมหน่วยวิทยบริการฯ ทั้ง ๓ หน่วย ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๓๐,๑๙๖,๖๓๐ บาท (สามสิบล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นหกพันหกร้อยสามสิบบาทถ้วน) เงินรายได้รวมหน่วยวิทยบริการฯ ทั้ง ๓ หน่วย จำนวน ๑๓,๔๘๘,๕๖๖ บาท (สิบสามล้านสองสี่แสนแปดหมื่นแปดพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓,๖๘๕,๑๙๖ บาท (สี่สิบล้านหกแสนแปดหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) โดยแบ่งได้ดังนี้

ตารางแสดงงบประมาณจำแนกตามแหล่งที่มา และหน่วยงาน

หน่วย: บาท

แหล่งงบประมาณ	วส.นว.	นวบ.อุทัยธานี	นวบ.กำแพงเพชร	นวบ.พิจิตร	รวมทุกหน่วยงาน
เงินอุดหนุน	๒๙,๑๕๒,๖๘๐	๓๕๗,๒๓๐	๓๘๑,๑๖๐	๓๐๕,๕๖๐	๓๐,๑๙๖,๖๓๐
เงินรายได้	๘,๑๕๗,๙๐๐	๑,๗๐๐,๘๒๐	๑,๙๑๔,๗๖๖	๑,๗๕๐,๐๘๐	๑๓,๔๘๘,๕๖๖
รวมทั้งสิ้น	๓๗,๓๑๐,๕๘๐	๒,๐๕๘,๐๕๐	๒,๒๙๕,๙๒๖	๒,๐๕๕,๖๔๐	๔๓,๖๘๕,๑๙๖

อาคารสถานที่วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ เลขที่ ๙๙๙ หมู่ที่ ๖ ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งอยู่บนเนื้อที่ ๑๕๖ ไร่ ปัจจุบันได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จำนวน ๗ หลัง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. อาคารอำนวยการ (อาคารพระวิสุทธิธำมณี เจ้าคณะภาค ๔)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๒ ชั้น ทรงไทยประยุกต์

พื้นที่ใช้สอย ๗๖๕ ตารางเมตร

งบประมาณ ๗,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เจ้าภาพ พระวิสุทธิธำมณี เจ้าคณะภาค ๔ และคณะกรรมการสมโภช ๒๐๐ ปี

มอบถวาย เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. อาคารรับรอง (อาคารพระเทพญาณมุนี)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๑ ชั้น ทรงไทยประยุกต์

พื้นที่ใช้สอย ๑๖๐ ตารางเมตร

งบประมาณ ๑,๗๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เจ้าภาพ พระเทพญาณมุนี (วิศิษฐ์ ปญญาปโชโต) รองเจ้าคณะภาค ๔

มอบถวาย เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐

๓. อาคารสวรค์บรรณาการ (อาคารอัครวงษ์)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๑ ชั้น ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๑๖๐ ตารางเมตร

งบประมาณ ๑,๗๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เจ้าภาพ คุณสมพร อัครวงษ์ (ร้านบุญสิริ)

มอบถวาย เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๐

๔. อาคารเรียนรวม (อาคารพระเทพวิทยาคม “หลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ”)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๒ ชั้น ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๓,๕๘๗ ตารางเมตร

งบประมาณ ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เจ้าภาพ พระเทพวิทยาคม (หลวงพ่อคุณ ปรีสุทโธ)

มอบถวาย เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. อาคารเรียน (อาคาร ส.มหารัช.-)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๔ ชั้น ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๒,๘๔๒ ตารางเมตร

งบประมาณ ๒๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เจ้าภาพ เจ้าประคุณสมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (มุณิธิหลวงพ่อดปากน้ำ)

มอบถวาย เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๖. อาคารหอสมุด (อาคารหอสมุดเทคโนโลยีสารสนเทศ)

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง ๓ ชั้น ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๑,๕๙๐ ตารางเมตร

งบประมาณ ๑๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

งบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มอบถวาย ปี พ.ศ. ๒๕๕๑

๗. อาคารหอประชุมเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง ๒ ชั้นครึ่ง ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๖,๔๐๐ ตารางเมตร

งบประมาณ ๘๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ ล้านบาท

งบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความก้าวหน้า ดำเนินการก่อสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว

โดยมีห้องบริการ มีดังนี้

- ห้องคอมพิวเตอร์ ขนาด ๔๐ เครื่อง จำนวน ๑ ห้อง
- ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ขนาด ๔๐ ที่นั่ง จำนวน ๑ ห้อง
- ห้องบริการอินเทอร์เน็ต ขนาด ๓๐ เครื่อง จำนวน ๑ ห้อง
- ห้องประชุมย่อย ขนาด ๕๐ ที่นั่ง จำนวน ๑ ห้อง
- ห้องประชุมกลาง ขนาด ๒๐๐ ที่นั่ง จำนวน ๑ ห้อง
- ห้องประชุมใหญ่ ขนาด ๓๐๐ ที่นั่ง จำนวน ๑ ห้อง

๘. อาคารหอฉันพระเทพญาณมุนี

ลักษณะ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง ๑ ชั้น ทรงไทยประยุกต์
พื้นที่ใช้สอย ๑,๕๐๐ ตารางเมตร

งบประมาณ ๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ ล้านบาท

เจ้าภาพ พระเดชพระคุณพระเทพญาณมุนี ร่องเจ้าคณะภาค ๔

มอบลวาย วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๔

เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยได้ส่งเสริมให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตออกไปให้บริการวิชาการแก่คณะสงฆ์ สังคม ชุมชน และประเทศชาติ ในรูปแบบ ต่างๆ มีการ นำผลจากการบริการวิชาการไปบูรณาการกับพันธกิจอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย หรือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และได้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการของ วิทยาลัยแก่ประชาชน อย่างกว้างขวาง รวมทั้ง

สร้างเสริมความร่วมมือการบริการวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และเครือข่ายอุดมศึกษา เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนวัฒนธรรมที่โดดเด่นของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์นั้น วิทยาลัยสงฆ์ได้มีการจัดโครงการเทศน์มหาชาติ เวสสันดรชาดก และโครงการไหว้ครูบูชาบูรพาจารย์ เป็นประจำทุกปี เป็นวัฒนธรรมของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ที่ส่งเสริมให้มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าให้อยู่คู่วิทยาลัยตลอดไป

ผลการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผลการประเมินปีที่ผ่านมา

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายใน ในแต่ละองค์ประกอบ ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาในอนาคตและ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ในปีต่อไปในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

๑.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้นำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ มาปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

๑.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้พัฒนาและวางแนวทางระบบการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการทุกโครงการ โดยให้เน้นให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ได้อย่างแท้จริง

๒. การผลิตบัณฑิต

๒.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการหรืออาจารย์ที่ต้องการเลื่อนขั้นตำแหน่งวิชาการ ได้ทำผลงานทางวิชาการทั้งในรูปของเอกสารคำสอน หนังสือ และการตีพิมพ์ผลงานวิจัยให้มากขึ้น เช่น การปรับสัดส่วนภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาทำงานวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

๒.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้มากขึ้น และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัย

๒.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดทำงานวิจัยสถาบันเพื่อติดตามผลคุณภาพบัณฑิตและอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดกิจกรรม/โครงการให้ความรู้แก่คณาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๓. กิจกรรมพัฒนานิสิต

๓.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน

๓.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และความคืบหน้าของวิทยาลัยแก่ศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดทำรูปแบบการวัดผลประเมินผลโครงการ/กิจกรรมที่ นิสิตออกไปปฏิบัติศาสนกิจ และนำ ผลการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนานิสิตทุกกิจกรรมมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น

๓.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้เพิ่มกิจกรรมพัฒนานิสิตของสาขาวิชาเกี่ยวกับการ บริการและเผยแผ่พระพุทธศาสนา และบริการชุมชนโดยรอบของวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

๔. การวิจัย

๔.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดหาแหล่งทุนวิจัยและการจัดสรรทุนวิจัย ส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะแก่บุคลากร สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคลทรัพยากรการเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

๔.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการรวบรวม เผยแพร่ และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานวิจัยและสิ่งตีพิมพ์ที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ และรวดเร็วทันเหตุการณ์อย่าง เหมาะสมกับผู้ใช้แต่ละกลุ่ม

๔.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้สร้างระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่เป็นทรัพย์สินทาง ปัญญา เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับงานวิจัยของอาจารย์ และจัดเวทีเพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานวิจัยให้ มากขึ้น

๔.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้สร้างความร่วมมือระหว่างนักวิจัย กับหน่วยงาน ภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มากขึ้น

๔.๕ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้พัฒนาฐานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์สูงสุด ต่อชุมชน และสังคม

๔.๖ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมสนับสนุนจำนวนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ ตีพิมพ์ เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญามากขึ้น และให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ระดับชาติและนานาชาติ

๕. การบริการทางวิชาการแก่สังคม

๕.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตออกให้บริการ วิชาการแก่คณะสงฆ์ สังคม ชุมชน และประเทศชาติ ในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านศิลปวัฒนธรรม และพระพุทธศาสนา

๕.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้นำผลจากการบริการวิชาการไป บูรณาการกับพันธกิจอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย หรือการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น

๕.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการ ของวิทยาลัยแก่ประชาชนให้มากขึ้นและกว้างขวางขึ้น รวมทั้งสร้างเสริมความร่วมมือการบริการวิชาการกับ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และเครือข่ายอุดมศึกษา เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๖.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดทำฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม มีการเผยแพร่ข้อมูล และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ทันสมัย

๖.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดสถานที่ส่งเสริมด้านศิลปะ เช่น มีหอศิลป์ หอประวัติ พิพิธภัณฑ์ หอเวทีการแสดงที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะและวัฒนธรรม

๖.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้บูรณาการระหว่างวิทยาการสมัยใหม่ การบริการ วิชาการ และการวิจัยให้เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชนที่เป็นอยู่ เพื่อ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทย และการเผยแพร่องค์ความรู้ออกไปสู่ บุคคลภายนอกอย่างกว้างขวาง

๗. การบริหารและการจัดการ

๗.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้นำผลการประเมินผู้บริหารมาประกอบการจัดทำแผน และกลไกการพัฒนาศักยภาพ การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และดำเนินการตามแผนให้ครอบคลุมกับ ตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหาร

๗.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาวิทยาลัย เพื่อสร้าง กระบวนการจัดการความรู้ที่เต็มรูปแบบ ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มีความสามารถในการแข่งขัน สูงสุดกระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

๗.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ประเมินประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล

๗.๔ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรมีผลงานด้านวิจัยและพัฒนา และให้โอกาสนำเสนอ หรือเผยแพร่ต่อสาธารณชนให้มากขึ้น

๗.๕ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดให้ความรู้แก่บุคลากรทุกท่าน ในเรื่องการบริหารความเสี่ยงอย่างแท้จริง และต่อเนื่อง และจัดให้มีผู้รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม

๘. การเงินและงบประมาณ

๘.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นไปตามเป้าหมายการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณในปีต่อไป

๘.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้พัฒนาการประเมิน/ทบทวนและปรับปรุงแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้ง ภายในภายในและนอกให้ครอบคลุมชัดเจน เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

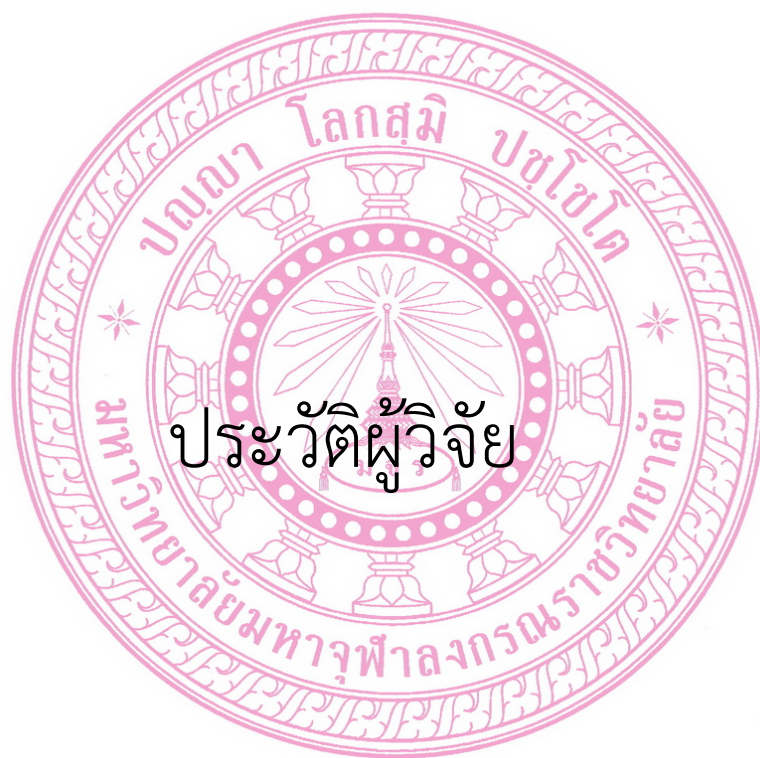
๘.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้จัดทำรายงานการประหยัดงบประมาณ ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้ง ภายในภายในและนอก เพื่อการวางแผนการดำเนินการทั้งปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

๙. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

๙.๑ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบันให้มากขึ้นและต่อเนื่อง

๙.๒ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง

๙.๓ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้นำความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สอดแทรกกับกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนิสิตและนักศึกษาและสามารถเชื่อมโยงบูรณาการกับกิจกรรมอื่นๆ ให้เป็นวัฒนธรรม และได้พัฒนานวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพที่จะเป็นแหล่งอ้างอิง



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายธนกฤต ปั่นวิชัย
เกิด : ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๗
สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๖๗ หมู่ ๑ ตำบลหนองกรด
 อำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
การศึกษา : **ประถมศึกษา**
 โรงเรียนชุมชนบ้านคลองเคียน จังหวัดนครสวรรค์
มัธยมศึกษา
 โรงเรียนนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ปริญญาตรี
 มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัด นนทบุรี
ประวัติการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๐ - ๒๕๕๒ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยหนักโรคหัวใจ
 โรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยหนัก (ICU)
 โรงพยาบาลศรีสวรรค์ จังหวัดเชียงใหม่
เข้าศึกษา : ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔
สำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖
ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน : บ้านเลขที่ ๑๖๗ หมู่ ๑ ตำบลหนองกรด
 อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๘๐
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๖๗ หมู่ ๑ ตำบลหนองกรด
 อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๘๐