

ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศ

Needs in Managing the General Education Section of Phra Pariyattidharma Schools toward Excellence

พระเชิดศักดิ์ ศรีจันทร์^{1*} เสาวณี สิริสุขศิลป์² และ พัชรี จันทร์เพ็ง³

Phrachoedsak Srijan^{1*}, Saowanee Sirisooksilp² and Putcharee Junpeng³

(Received: January 7, 2021 ; Revised: May 11, 2021 ; Accepted: May 15, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 1,352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (1) แบบประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนระหว่างระดับสภาพปัจจุบันกับระดับที่พึงประสงค์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบการตอบสนองคู่ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วงระหว่าง 0.51 ถึง 0.83 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 (2) แบบบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ใช้สถิติ t-test independent และวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค modified priority needs index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

(1) สภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.81)

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ รองศาสตราจารย์ สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Doctoral degree student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

³ Associate Professor, Department of Educational Measurement and Evaluation, Faculty of Education, Khon Kaen University

* Corresponding Author E-mail: choedsak_sijan@hotmail.co.th

รองลงมา คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

(2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความต้องการจำเป็นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($PNI_{Modified} = 0.371$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{Modified} = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ($PNI_{Modified} = 0.40$) ด้านการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.407$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.39$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
ความเป็นเลิศ

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the current state and desired state of the General Education Section of Phra Pariyattidharma Schools, and (2) to study the needs in managing the General Education Section of Phra Pariyattidharma Schools toward excellence. The sample used in the research composed of school managers, school directors or school acting directors, school deputy directors, and teachers working in the general education section of Phra Pariyattidharma Schools, totaling 1,352. The instruments in this research were (1) a need assessment form, which was a 5-point rating scale with the dual response format of 30 items to collect the data in details on the present school management and the desired school management, with the discrimination between 0.51 and 0.83 and Cronbach's Alpha Coefficient of 0.95, and (2) a field note. The analysis of data employed descriptive statistics, t-test (independent samples) and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$).

The research results revealed that:

(1.) On the whole, the current state of management of Phra Pariyattidharma Schools was in the average level ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.78). When each aspect was considered, it was

found that the highest mean fell on the aspect of outcomes ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.81), followed by the aspect of organization leading ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.82), and the aspect with the lowest mean was students and stakeholders ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.49). Regarding the desired state of managing Phra Pariyattidharma Schools toward excellence, on the whole, it was in the high level ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58). When considered by aspect, the aspect of the outcomes had the highest mean ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58), followed by the aspect of organization leading ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60), and the aspect with the lowest mean was students and stakeholders ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.63), respectively.

(2.) The overall results of the assessment of needs in managing the General Education Section of Phra Pariyattidharma Schools toward excellence revealed that the administrators and teachers had a difference between the needs in the current state and the needs in the desired state, with statistical significance at the level of .01 ($PNI_{Modified} = 0.371$). When each aspect was considered, it was found that the aspect with the highest development need was the aspect of students and stakeholders ($PNI_{Modified} = 0.40$), followed by the aspect of planning ($PNI_{Modified} = 0.40$) and performance ($PNI_{Modified} = 0.407$), and the aspect with the lowest development need was the aspect of personnel ($PNI_{Modified} = 0.39$), sequentially.

Keywords: need, school management, General Education Section of Phra Pariyattidharma School, Excellence

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมที่ต้องอาศัยความรู้ และเศรษฐกิจองค์ความรู้ ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาของไทยโดยภาพรวม ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันทางวิชาการ และความมุ่งมั่นตามคาดหวังของสังคม ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Office of the National Economic and Social Development Board, n.d.)

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลายประการ เช่น ด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ขาดความชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัด

การศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด นอกจากนี้ยังพบว่า การสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นทางการมากนักจะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Division of Buddhist Studies, 2017) จึงมีความสำคัญต่อการศึกษา ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศนั้น นับว่าเป็นแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารควรให้ความตระหนักและเห็นความสำคัญ เพราะการจะขับเคลื่อน การบริการโรงเรียนนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการด้วย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา ให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมสูงความเป็นเลิศ 4 ประการสำคัญ คือ 1) การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพ และคุณภาพ 2) การพัฒนามาตรฐานสำนักศาสนศึกษาที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ 3) การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และ 4) การพัฒนาระบบการบริหารที่เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศ” โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ทางด้านวิชาการตามหลักสากล และหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มาประกอบเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ Thailand Productivity Institute (2017) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National quality award) และหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนถึงแนวคิดและหลักธรรมอื่น ๆ ที่ได้ จากการวิจัย Jakkaew (2010) ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันพระพุทธศาสนา และคณะสงฆ์ สำหรับ การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษาของ คณะสงฆ์ในแผนกอื่น ๆ ต่อไป รวมทั้งยังเป็นประโยชน์กับผู้บริหารในระดับสูง เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนา เกณฑ์การบริหารจัดการสถานศึกษา อันจะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การกำหนดการประเมินหรือรางวัลคุณภาพทางการบริหารการศึกษา ตลอดจนการนำ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานทางการศึกษา ส่งเสริม ทุกภาคส่วนให้มีการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานในระดับสากลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และ (2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน เป็นการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยเป็นการพิจารณาความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันของโรงเรียนกับสภาพที่พึงประสงค์ระหว่างการบริหารจัดการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ประชากรคือผู้บริหาร และครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งประเทศ จำนวน 406 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู ทั้งที่เป็นเพศบรรพชิต และเพศคฤหัสถ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 1,352 คน จาก 113 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ที่ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ยึดหลักให้มีลักษณะภายในคล้ายกันหรือเป็นเอกพันธ์มากที่สุด แต่จะแตกต่างกันระหว่างชั้นมากที่สุด จากนั้นจึงทำการสุ่มจากแต่ละชั้นขึ้นมาทำการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Krejcie and Morgan (1970)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สุ่มความเป็นเลิศ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง (gap) ระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 452 คน ครู จำนวน 900 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลมีดังนี้

แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ (PNI_{modified}) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ 1 เป็น สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด จนถึงระดับที่ 5 เป็นสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ สุ่มความเป็นเลิศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ สุ่มความเป็นเลิศ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายด้าน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เป็นรายด้าน และรายข้อ ตามวิธีการของ เพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (corrected item total correlation) ของแต่ละข้อคำถามอยู่ในช่วงระหว่าง 0.51 ถึง 0.83 และ

ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (reliability cronbach's alpha) เท่ากับ 0.95 สำหรับแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หากความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ตรวจสอบภาพเครื่องมือทุกฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงและความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ในบริบทจริง (Srisa - Ard, n.d.)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อทำความเข้าใจ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และนำหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พร้อมแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) กรณีที่ผู้ให้ข้อมูลอยู่ต่างจังหวัด สำหรับในพื้นที่ผู้วิจัยเดินทางส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้บริหาร และครูมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประเมินด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความ ดังนี้ (Best & Kahn, 2005)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ สู่ความเป็นเลิศ โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ของ Wongwanit (2015)

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

$PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของความคาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, SD. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.16$, SD. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 3.15$, SD. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.10$, SD. = 0.49)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, $SD. = 0.60$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.37$, $SD. = 0.63$)

เมื่อพิจารณาค่าลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.41 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมา คือ ด้านการวางแผน และด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1 และ 2

ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของภาพรวมในรายด้าน การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ

รายด้าน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การนำองค์กร	3.15	0.82	4.41	0.60	39.89**	0.40	5
2. การวางแผน	3.11	0.82	4.38	0.62	40.49**	0.40	2
3. บุคลากร	3.15	0.83	4.40	0.61	39.36**	0.39	7
4. การปฏิบัติงาน	3.12	0.82	4.39	0.63	39.90**	0.40	3
5. การวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.13	0.81	4.39	0.61	39.97**	0.40	4
6. ด้านนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.10	0.79	4.37	0.63	39.35**	0.40	1
7. ด้านผลลัพธ์	3.16	0.81	4.42	0.58	40.43**	0.39	6
รวม	3.13	0.78	4.39	0.58	41.09**	0.37	-

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น แยกเป็นรายด้าน ปรับให้เหลือ 2 ตำแหน่งทุกค่า

การปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการนำองค์กร							
1. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และสั่งการ	3.25	0.88	4.56	0.74	36.21**	0.40	2
2. ผู้บริหารมีความ สามารถในการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.16	0.90	4.38	0.73	34.53**	0.38	6
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่นและเป็นมิตร	2.99	0.97	4.26	0.69	39.41**	0.42	1
4. ผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารเพื่อเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรและลดปัญหาความขัดแย้ง	3.16	0.91	4.43	0.73	36.00**	0.40	3

การปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI _{Modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.14	0.96	4.37	0.73	34.11**	0.39	5
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านการประพฤติที่ดี	3.20	0.93	4.46	0.72	35.35**	0.39	4
รวม	3.15	0.82	4.41	0.60	39.89**		-
ด้านการวางแผน							
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ของโรงเรียนที่สอดคล้องในระดับชาติ	3.14	0.91	4.33	0.73	34.71**	0.38	4
2. ผู้บริหารมีวิธีการปรับเปลี่ยนแผน/แผนงาน/โครงการ เมื่อสถานการณ์บังคับ และกำหนดเครื่องมือวัดความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสม	3.10	0.91	4.40	0.74	37.51**	0.41	2
3. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาไปปฏิบัติใช้	3.08	0.92	4.39	0.73	36.94**	0.42	1
4. ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ในการวางแผนสู่การพัฒนา	3.13	0.91	4.42	0.73	37.05**	0.41	3
รวม	3.11	0.82	4.38	0.62	40.49**		-
ด้านบุคลากร							
1. ผู้บริหารส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.18	0.92	4.36	0.71	33.98**	0.37	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือ และความรู้	3.15	0.93	4.43	0.72	36.27**	0.40	2
3. ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.10	0.92	4.39	0.73	36.40**	0.41	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ ให้เต็มใจในการปฏิบัติงาน	3.16	0.90	4.42	0.74	35.59**	0.39	3
รวม	3.15	0.83	4.40	0.61	39.36**		-
ด้านการปฏิบัติงาน							
1. ผู้บริหารมีการจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย	3.16	0.88	4.36	0.73	35.11**	0.37	4
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	3.10	0.92	4.40	0.74	36.99**	0.41	2
3. ผู้บริหารมีการจัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่	3.11	0.93	4.38	0.74	35.77**	0.40	3
4. ผู้บริหารมีการสร้างคุณธรรมในการทำงาน เช่น ไม่มีอคติ	3.10	0.92	4.41	0.74	36.54**	0.42	1
รวม	3.12	0.82	4.39	0.63	39.90**		-

การปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		t-test	PNI _{Modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านการวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้							
1. โรงเรียนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น เทคโนโลยี Digital	3.19	0.89	4.38	0.72	34.75**	0.37	4
2. โรงเรียนนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ	3.11	0.90	4.38	0.73	36.67**	0.40	3
3. โรงเรียนศึกษาและวิเคราะห์สภาพความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน	3.10	0.92	4.39	0.74	35.72**	0.41	1
4. โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร	3.14	0.87	4.43	0.73	37.18**	0.40	2
รวม	3.13	0.81	4.39	0.61	39.97**		-
ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
1. โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้พัฒนาในการปรับปรุงโรงเรียน	3.14	0.85	4.35	0.74	34.85**	0.38	4
2. โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้พัฒนาในการปรับปรุงด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.09	0.89	4.37	0.73	36.24**	0.41	2
3. ผู้บริหารกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.09	0.90	4.38	0.75	35.76**	0.41	1
4. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.12	0.90	4.39	0.73	36.10**	0.40	3
รวม	3.10	0.79	4.37	0.63	39.35**		-
ด้านผลลัพธ์							
1. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	3.24	0.88	4.44	0.70	35.61**	0.37	5
2. โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินทั้งภายในและภายนอก	3.19	0.93	4.42	0.70	36.50**	0.38	4
3. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงคุณภาพสำหรับบุคลากรของโรงเรียน	3.11	0.92	4.40	0.71	37.07**	0.41	1
4. โรงเรียนมีกระบวนการทางเทคนิคที่อำนวยความสะดวกในการพัฒนางาน เช่น การใช้เทคโนโลยี Digital มาจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	3.15	0.91	4.41	0.72	35.43**	0.40	3
5. โรงเรียนมีการค้นคว้าวิจัยและการถ่ายโอนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรและนักเรียน เช่น การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	3.13	0.87	4.41	0.73	37.13**	0.40	2
รวม	3.16	0.81	4.42	0.58	40.43**		-

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ คือ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.41 โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.41$) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้พัฒนาในการปรับปรุงด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.41$) ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านการวางแผน พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.42 โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนพัฒนาไปปฏิบัติใช้ ($PNI_{Modified} = 0.42$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการปรับเปลี่ยนแผน/แผนงาน/โครงการ เมื่อสถานการณ์บังคับ และกำหนดเครื่องมือวัดความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.41$) ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นน้อยสุด คือ ด้านบุคลากร พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.37 – 0.41 โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.41$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือและความรู้ ($PNI_{Modified} = 0.40$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านบุคลากรมีระดับการปฏิบัติการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานได้ และเพียงพอตามขนาดของแต่ละโรงเรียน ถึงแม้จะมีความต้องการที่จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และเป็นขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการที่จะได้รับการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าของอาชีพจะมีบ้าง แต่ก็ยังมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก จึงทำให้บุคลากรภายในมีการทำงานได้เต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรบริหารจัดการบุคลากรด้วยการสนับสนุนส่งเสริมตามศักยภาพสายงานให้ตรงที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ศึกษาดูงาน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือ และความรู้ เป็นต้น เพราะองค์กรจะสำเร็จตามเป้าหมายก็ต้องอาศัยบุคลากรที่เข้มแข็งจึงจะขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นเลิศได้

สอดคล้องกับ Montreepak (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และ Killian (1989) กล่าวว่า การพัฒนา

บุคลากร หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลแก่องค์กรมากที่สุด มีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด คือ องค์กรได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในเรื่องบุคคลนั่นเอง ลงทุนไปเท่าไรก็ควรได้รับผลตอบแทนเท่านั้นหรือมากกว่า ถ้าองค์กรต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ผล องค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาฝีมือ และความรู้ พฤติกรรมนี้เป็นเสมือนการปฏิบัติตอบแทนซึ่งกันและกัน

ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร และกาสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรเพียงพอมีความเป็นมืออาชีพ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารทุกระดับมีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาตามความเหมาะสมและคุ้มค่า กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. จากผลการวิจัย พบว่า นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการบริหารจัดการโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการโรงเรียนนี้ ยังไม่มีวิธีการที่โรงเรียนจะตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพันกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว ครอบคลุมถึงวิธีการรับฟัง “เสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เนื่องมาจาก Office of Basic Education Commission (2016) ได้เสนอเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หลายโรงเรียนจึงมองว่าการพัฒนาเพื่อให้ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น เป็นสิ่งที่ยากและไกลตัวออกไป จึงทำให้เกิดการปล่อยปละละเลยถึงความสำคัญที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการบริหารจัดการโรงเรียน

เพราะปัจจุบันเกิดการแข่งขันทางการรับนักเรียนสูงมาก โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังมีข้อจำกัดมากมาย และไม่สามารถที่จะคัดเลือกนักเรียนได้ ทำให้จำนวนนักเรียนลดลงในแต่ละปีการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ทุก ๆ โรงเรียนต้องนำไปใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการอยู่แล้ว และนำวิธีการวางแผนไปปรับตามบริบทของโรงเรียน จากที่กล่าวมา ได้ข้อค้นพบในการวิจัยข้อนี้ว่า เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ผู้บริหาร และครูสร้างความผูกพันกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว ครอบคลุมถึงวิธีการรับฟัง “เสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” สร้างความสัมพันธ์ และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงพัฒนาตามที่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล OBECQA 2559-2560 เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ (Office of Basic Education Commission , 2016) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wittayanukorn et al. (2011) ที่กล่าวถึงนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้บริหารควรวัดสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้พัฒนาในการปรับปรุงด้านวิสัยทัศน์ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูตระหนักและเห็นความสำคัญของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความจำเป็นมากที่สุด ที่ผู้บริหาร และครูต้องนำหลักการวิธีการตรวจวัดและประเมินผลการกิจกรรมในการปฏิบัติที่ชัดเจน ถูกต้องที่เกิดขึ้นในโรงเรียนให้สามารถนำไปใช้จัดให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้องเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นไปตามความต้องการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งวิธีการหรือกิจกรรมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน สอดคล้องกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) กล่าวถึง นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง วิธีการที่องค์กร ใช้ในการระบุข้อกำหนด ความคาดหวังและความรับผิดชอบของนักเรียนหรือลูกค้า และตลาด รวมทั้งวิธีการที่ใช้ในการระบุข้อสัมพันธ์และการตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการจัดการบริหารที่เป็นเลิศ โดยพิจารณา ใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ความรู้ด้านความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด หมายถึง วิธีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายและการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษา 2) ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งวิธีการระบุความพึงพอใจด้วย และยังสอดคล้องกับ High Performance Organization (HPO) ซึ่งระบุว่า ในมิตินี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจจะได้รับผลกระทบจากการใช้บริการ การจัดการที่ดีจะนำไปสู่การกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดี องค์กรประกอบที่สำคัญคือ มีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ มีฐานขนาดตัวอย่าง (sample size) ที่เพียงพอในการใช้เป็นตัวแทนของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงสถิติ การให้บริการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการให้บริการมีวิธีและช่องทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ มีข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น อายุ เพศ วัย รายได้ สถานภาพ (สมรสหรือโสด) เพื่อกำหนดขอบเขตคาดการณ์ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคต มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความสัมพันธ์พร้อมทั้งมีการปรับปรุงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ในการ

ให้บริการมีกระบวนการ ในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจ เช่นเปิดโอกาสให้ร้องเรียนกับส่วนราชการ มีการให้ประโยชน์แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานะที่เหมาะสมเพื่อสร้างความประทับใจอย่างต่อเนื่อง มีการสำรวจระบบใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติการ มีการติดตามผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่พึงพอใจ เพื่อรับรู้ถึงเหตุผล

ดังนั้น ผู้บริหาร และครูควรใช้วิธีการที่องค์กรรับฟังความคิดเห็นความคาดหวังและความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียค้ำค้ำกับสิ่งที่ต้องการ และกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุรากเหง้าของความไม่พึงพอใจและสนับสนุนการแก้ไขอย่างเป็นระบบเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร และครูมีการปฏิบัติตามการบริหารจัดการโรงเรียน คือ ด้านบุคลากรมากกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถที่ตรงกับสายงานของแต่ละคน และเพิ่มเติมความสัมพันธ์สามัคคีในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ป้องกันการเกิดปัญหาภายในบุคลากรในการรักษาบุคลากรการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ด้านการวางแผนและนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีระดับการปฏิบัติการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและด้านการวางแผนนั่นเอง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนในองค์กรของด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็นเรื่องเกี่ยวกับการกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้พัฒนาในการปรับปรุงด้านวิสัยทัศน์ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผน ผู้บริหาร และครูต้องการจำเป็นเร่งด่วนในกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และเป้าหมายให้ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียน ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาไปปฏิบัติใช้ วิธีการปรับเปลี่ยนแผน/แผนงาน/โครงการ เมื่อสถานการณ์บังคับ และกำหนดเครื่องมือวัดความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสม การนำกลยุทธ์ในการวางแผนสู่การพัฒนา และการกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ของโรงเรียนที่สอดคล้องในระดับชาติ เป็นต้น จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาการวางแผนงานในเรื่องดังกล่าวข้างต้นอย่างเร่งด่วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำผลที่ได้มาสู่ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษา ผู้บริหาร และครู โดยการนำรูปแบบที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยผลของการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงอย่างทันทั่วทั้งที่ โดยเฉพาะด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 ควรมีการจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบที่เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้จริง ตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

References

- Best, W.J. and Kahn, V.J. (2005). *Research in Education* (10th ed.). Peason.
- Killian, R. A. (1989). *Human resource management*. MACOM.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Translate Thai Reference

- Division of Buddhist Studies. (2017). *Documents and Statistics*. <http://deb.onab.go.th/> (in Thai)
- Jakkaew, A. (2010). A Study of Academic Administration of Phraprariyattidham Schools, Secondary Level under National Office of Buddhism, Group 1. [Master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Montreepak, S. (2007). *Roles of School Administrators in Personnel Development Regarding The Performance Standards of Teachers' Council's Rules B.E. 2548 in Schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1* [Master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Office of Basic Education Commission. (2016). *Criteria for Quality Awards of the Basic Education Commission OBECQA (2016-2017)*. The Agricultural Cooperatives Federation of Thailand, Limited. Press. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. (n.d.). *The twelfth national economic and social development plan (2017-2021)*. https://www.nesdc.go.th/nesdb_en/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?filename=develop_issue&nid=4345 (in Thai)

Srisa - Ard, B. (n.d.). *A Research Development by Using Models*.

<http://www.watpon.in.th/boonchom/development.pdf> (in Thai)

Thailand Productivity Institute. (2017). *Self-Productivity*. Thailand Productivity Institute.

(in Thai)

Wittayanukorn, S., Konchalart, K., & Chatcham, S. (2011). *A Development of Educational Model to Excellence in Private Schools*. Research Data Center. (n.p). (in Thai).

Wongwanit, S. (2015). *Need Assessment Research*. Chulalongkorn University Press. (in Thai)