

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อเรียงลำดับดังต่อไปนี้

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

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพัฒนา

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะที่คล้ายคลึง ดังนี้

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์ (2540, น. 21 - 23) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กกลางหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ หรือลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติที่เกิดขึ้นได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ เป็นต้น

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

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

ความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไตอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

รัตน์ะ บัสนธ์ (2552, น. 124) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า โมเดล ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่ารูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

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

Good (1973, p. 25) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

Hausser (1980, pp. 132-161) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์

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

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

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษา แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และใช้เป็นสื่อเพื่อให้เข้าใจง่าย สามารถตรวจสอบเพื่อเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้และทำให้เข้าใจได้ชัดเจน

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

Schwirian (1987, pp. 347 –3 51, อ้างถึงใน Bardo and Hardman, 1982, pp. 70 - 72) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบาย โดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น Keeves (1988, p. 561 - 565) ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil (1996, p. 41) เป็นต้น

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพ

ทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

จะเห็นได้ว่ารูปแบบนั้นมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับบริบทและการนำไปใช้ ซึ่งรูปแบบทางสังคมศาสตร์นั้นเป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ทางสังคม กับสภาพทางเศรษฐกิจ สภาพสังคม เชื่อมโยงกับคุณลักษณะเฉพาะเช่นสภาพแวดล้อม การศึกษา และระดับสติปัญญา เป็นต้น

2.1.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

จะเห็นได้ว่า รูปแบบที่ดีตามแนวคิดของ Keeves นั้น จะต้องมีการแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน สามารถคาดการณ์ผลได้อย่างแม่นยำ และสามารถอธิบายถึงเหตุผลที่นำไปสู่ผลลัพธ์นั้นได้ โดยการมีคำอธิบายหรือคู่มือเพื่อการดำเนินการตามรูปแบบนั้นให้เกิดผล

2.1.4 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออก เป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความตรง (validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967, p. 83) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535, น. 13) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นตอนในการทำ

วิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบ

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

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขณะที่การพัฒนาารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, น. 92 - 93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็น รายงานผลการวิจัยต่อไป

ชนกนารถ ชื่นชัย (2550, น. 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและ หลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและ เทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กั้งสนานันท์ (2550, น. 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผล การเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหาร และการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (model) นั้นไม่มีข้อกำหนด ที่ตายตัวแน่นอน แต่ขั้นตอนโดยทั่วไปจะต้องผ่านขั้นตอนของแสวงหาองค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบนั้นให้ชัดเจน จากนั้นจึงระบุสมมุติฐานและหลักการ สำคัญของรูปแบบ แล้วจึงทำการสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเหมาะสมของโครงการหรือกิจกรรมและหาคุณภาพของรูปแบบนั้นต่อไป ขณะที่การ พัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสามขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นการสร้างรูปแบบ ขั้นการประเมินความ เหมาะสมของรูปแบบ และขั้นการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.2 บริบทของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

2.2.1 การบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี

2.2.1.1 การบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรม

สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง (2549, อ้างถึงใน มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, น. 25 - 46) กล่าวว่า การศึกษาของพระภิกษุและสามเณร คือ การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษา

พระปริยัติธรรมและการศึกษาอันควรแก่สมณะ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แบ่งเป็น 2 แผนก คือ การศึกษาแผนกธรรมและการศึกษาแผนกบาลี โดยวัดและเจ้าคณะจังหวัดจัดสอน บางสำนักเรียน และสำนักศาสนศึกษาจะมีการสอน ทั้งการศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลี บางสำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาจะสอนเฉพาะการศึกษาแผนกธรรมและบางสำนักงานเรียน และสำนักศาสนศึกษา เปิดสอนการศึกษาธรรมศึกษาให้กับคฤหัสถ์ด้วย โดยมีกองธรรมสนามหลวงเป็นผู้ดำเนินการสอบ การศึกษาแผนกธรรม และกองบาลีสนามหลวงดำเนินการสอบการศึกษา แผนกบาลี

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

1. พระปริยัติธรรม แผนกธรรม
2. พระปริยัติธรรม แผนกบาลี

ระบบการศึกษาของคณะสงฆ์ทั้ง 2 แผนก จัดโดยสถาบันทางศาสนาที่เรียกว่าสำนักเรียน สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม และโรงเรียนพระปริยัติธรรม

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

2.2.1.2 ภารกิจหลักการบริหารงานของคณะสงฆ์

รุ่ง แก้วแดง (2545) กล่าวว่า วัดเป็นสถาบันหลักสถาบันหนึ่งของชาติทำหน้าที่สืบทอดพระพุทธศาสนา และการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามแก่พุทธศาสนิกชนจากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นเวลานานโดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการให้วัด ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ด้วยภารกิจของคณะสงฆ์และของวัด มีสาระหลักการให้การศึกษอบรมและถ่ายทอดความรู้ทางพระพุทธศาสนาในลักษณะของความรู้คู่คุณธรรม ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ยึดเป็นหลักและเป้าหมายของการจัดการศึกษาปัจจุบัน

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

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

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

2.2.1.3 สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษา

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

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

พระมหาวรญาณ วรญาณ (2547, น. 215 – 217) กล่าวว่า ระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ประจำจังหวัด พ.ศ. 2541 กำหนดว่า สำนักศาสนศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี หมายความว่า สถานที่ซึ่งจัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของคณะสงฆ์ตั้งขึ้นตามเกณฑ์กำหนด ประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นสำนักศาสนศึกษาที่จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี มีนักเรียน ส่งเข้าสอบและสอบได้ประโยคบาลีสนามหลวงติดต่อกัน 3 พ.ศ. ขึ้นไป
2. เป็นสำนักศาสนศึกษาที่มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตั้งแต่บาลี ไวยากรณ์จนถึงชั้นเปรียญธรรม 4
3. มีผู้สอนครบทุกชั้นประโยค
4. มีผู้เรียนสอบประโยคบาลีสนามหลวงตั้งแต่ประโยค 1 – 2 ถึงชั้นเปรียญธรรม ไม่น้อยกว่า 20 รูป มีผลสอบได้ของผู้เรียนมากพอสมควร
5. มีอาคารเรียนเป็นสัปปายะ (เอกเทศ)
6. มีบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน

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

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า ปัจจุบันมีนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี กระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ จากสถิติของกองพุทธศาสนศึกษาและกองบาลีสนาบหลวง พ.ศ.2559 มีสำนักเรียนส่วนกลาง จำนวน 261 สำนักเรียน สำนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาส่วนภูมิภาค จำนวน 6,426 สำนัก รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,687 สำนัก แม้จะมีนักเรียนและสำนักศาสนศึกษาทั่วประเทศถึง 10,421 สำนักๆ แต่มีหลายจังหวัดที่ไม่มีสำนักศาสนศึกษา หมายความว่า พระภิกษุและสามเณรที่จะเข้าสอบความรู้ประโยคบาลีสนามหลวงจะต้องศึกษาด้วยตนเอง และเมื่อถึงเวลาสอบจะสมัครสอบในนามของสำนักเรียนคณะจังหวัดซึ่งแต่ละจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ไม่ว่าจะไม่มีสำนักศาสนศึกษาหรือไม่มี จะส่งรายชื่อผู้เรียนเข้าสอบในนามสำนักเรียนเดียวคือ สำนักเรียนคณะจังหวัดนั้น ๆ

สรุปได้ว่า สำนักเรียนหรือสำนักศาสนศึกษา คือ วัดที่มีการจัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมหรือแผนกบาลี อย่างไม่อย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง และวัดที่จัดการศึกษาดังกล่าวหากอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ชื่อเรียกว่า สำนักเรียน ส่วนวัดที่อยู่นอกเขต

กรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาคที่มีการจัดการศึกษาแผนกธรรมหรือแผนกบาลี หากหมายรวมทั้งจังหวัดใช้ชื่อเรียกว่า สำนักเรียนคณะจังหวัด แต่หากแยกเป็นรายวัด ใช้ชื่อเรียกว่า สำนักศาสนศึกษา

2.2.2 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม

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

2.2.2.1 ความเป็นมาของพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม แต่เดิมเป็นการศึกษาควบคู่กับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมาตลอด โดยถือเป็นองค์ประกอบบังคับของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีหรือฝ่ายเปรียญ คือ พระภิกษุสามเณรที่เรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีแต่ละรูปจะสอบชั้นประโยคต่าง ๆ จะมีองค์ประกอบประกอบ เช่น รูปใดจะสอบ ชั้นประโยค 4 ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทก่อน เป็นต้น แต่ต่อมาการศึกษาพระปริยัติธรรมได้แยกออกเป็นเอกเทศต่างหาก สำหรับผู้ประสงค์จะเรียนรู้พระปริยัติธรรม แผนกธรรม หรือผู้กำลังเริ่มเรียนรู้ธรรมของพระพุทธเจ้าขั้นต้น หรือสำหรับผู้ไม่มีความรู้ด้านภาษาบาลี

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

ต่อมาในปีพุทธศักราช 2455 ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์นักธรรมให้เหมาะสมสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไปจะเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งหลักสูตรเป็น 2 อย่าง คือ อย่างสามัญเรียนวิชาธรรมวิภาค พุทธประวัติ และเรียงความแก้กระทู้ธรรม และอย่างวิสามัญ เพิ่มแปลอรรถกถาธรรมบท มีแก้รรถบาลีไวยากรณ์แลสัมพันธ์ และวินัยบัญญัติที่ต้องสอบทั้งผู้เรียนอย่างสามัญวิสามัญ การศึกษาสามัญ

ต่อมาในปีพุทธศักราช 2456 คือ ทรงปรับปรุงหลักสูตรของคณาจารย์อีกครั้งหนึ่ง โดยเพิ่มหลักสูตรหมวดคติปฏิบัติเข้าในส่วนของธรรมวิภาคด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการครองชีวิตฆราวาส หากภิกษุสามเณรรูปนั้นๆ มีความจำเป็นต้องลาสิกขาออกไปด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง เรียกว่า นักรธรรมชั้นตรี การศึกษาพระธรรมวินัยแบบใหม่นี้ ได้รับความนิยมจากหมู่ภิกษุสามเณรอย่างกว้างขวาง และแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว เพียง 2 ปีแรก ก็มีภิกษุสามเณรสมัครเข้าสอบธรรมสนามหลวงเกือบพันรูป เมื่อทรงเห็นว่าการศึกษานักรธรรมอำนวยความสะดวกประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา และภิกษุสามเณรทั่วไป ในเวลาต่อมาจึงทรงดำริขยายการศึกษานักรธรรมให้ทั่วถึงแก่ภิกษุสามเณรทุกระดับ คือทรงตั้งหลักสูตรนักรธรรมชั้นโท สำหรับภิกษุผู้มีชฌิมะ คือ มีพรรษาเกิน 5 พรรษาไปแล้ว แต่ไม่ถึง 10 พรรษา และนักรธรรมชั้นเอก สำหรับภิกษุชั้นเถระคือมี พรรษา 10 พรรษาขึ้นไป ดังที่เป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์สืบมาตราบถึงทุกวันนี้ (พระพรหมมุนี, 2548, น. 245 – 247)

พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหลวงชินวราวุฒินันท์ สมเด็จพระสังฆราชเจ้า วัดราชบพิธฯ ทรงพิจารณาเห็นว่า การศึกษานักรธรรมมิได้เป็นประโยชน์ต่อภิกษุสามเณรเท่านั้น แม้ผู้ที่ยังครองฆราวาสวิสัยก็จะได้ประโยชน์จากการศึกษานักรธรรมด้วย โดยเฉพาะสำหรับเหล่าข้าราชการครู จึงทรงตั้งหลักสูตรนักรธรรมสำหรับฆราวาสนั้น เรียกว่า “ธรรมศึกษา” มีครบทั้ง 3 ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก ซึ่งมีเนื้อหาเช่นเดียวกันกับหลักสูตรนักรธรรมของภิกษุสามเณรวันแต่วินัยบัญญัติที่ทรงกำหนดให้ใช้หนังสือ เบญจศีล และเบญจธรรมและอุโบสถศีลแทน ได้เปิดสอนธรรมศึกษาชั้นตรีครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2472 และเปิดสอบครบทุกชั้นในเวลาต่อมา มีฆราวาสทั้งหญิงชายเข้าสอบเป็นจำนวนมากนับเป็นการส่งเสริมการศึกษาพระพุทธศาสนาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (พระพรหมมุนี, 2548, น. 247) ต่อมาก็ได้มีการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างกว้างขวาง ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนกันมากขึ้น ผู้มีความรู้ทางพระปริยัติธรรมหรือทางนักรธรรม ได้รับการยอมรับมากขึ้นโดยลำดับและสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ เช่น รับราชการครู รับราชการตำรวจ เป็นต้น จึงทำให้การศึกษาของชาติเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ด้วยพระปรีชาสามารถของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโดยแท้ ที่ได้ทรงวางรากฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งทรงกระจายอำนาจด้วยการโปรดเกล้าให้สมเด็จพระสังฆราชอำนวยการด้านพระปริยัติธรรม และได้ทรงเผด็จ (ขอรับรอง) ส่งข้อมติพระราชาณาจักรที่มีความรู้ทางด้านพระปริยัติธรรมช่วยสอนกุลบุตรธิดาภายในวัดทั่วราชอาณาจักร

จะเห็นได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมนั้นมีการกำหนดหลักสูตรโดยสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตั้งแต่ พ.ศ. 2454 เพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ นักรธรรมชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก เรียกว่าการศึกษา “นักรธรรม” ต่อมาให้อนุญาตให้พุทธศานิกชนที่เป็นคฤหัสถ์สามารถเรียนได้

และแบ่งเป็น 3 ระดับเช่นเดียวกับนักธรรมแต่มีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้เข้าใจง่ายและเหมาะสมแก่ผู้ครองเรือน โดยใช้เชื่อว่าการศึกษา “ธรรมศึกษา”

2.2.2.2 หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

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

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ก็เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ในพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านคำสอน ประวัติความเป็นมา และลีลาปฏิบัติที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดถึงสามารถอธิบายสั่งสอนผู้อื่นในเรื่องของพระพุทธศาสนาได้ตามควรแก่ภูมิชั้นของตน

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

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

นักธรรมชั้นตรี กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ

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

4. วินัย หลักสูตรใช้หนังสือนวโกวาท แผนกวินัยบัญญัติ วินัยมุข เล่ม 1
 นักธรรมชั้นโท กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ
1. เรียงความแก้กระทู้ธรรม หลักสูตรธรรมใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 2
 ให้นักเรียนแต่งเป็นทำนองเทศนาโวหาร ยกสุภาษิตอื่นมาอ้างอิง 2 แห่ง ไม่ให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความ
 ให้สืบเนื่องติดต่อกันสนิท
 2. ธรรมวิภาค แก้ปัญหาธรรมวิภาคพิสดารออกไป หลักสูตรใช้หนังสือธรรมวิภาค
 ปริเฉทที่ 2
 3. อนุพุทธประวัติ แก้ปัญหาอนุพุทธประวัติ หลักสูตรใช้หนังสืออนุพุทธประวัติ
 และพุทธอนุพุทธประวัติ อันกล่าวเฉพาะประวัติแห่งพระสาวก สังคีตติกา ปฐมสมโพธิพระนิพนธ์
 สมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสสเทว) และศาสนพิธี เล่ม 2 ขององค์การศึกษา
 4. วินัย แก้ปัญหาวินัยพิสดารออกไป หลักสูตรใช้หนังสือวินัยมุข เล่ม 3
 นักธรรมชั้นเอก กำหนดหลักสูตรสอบความรู้ภิกษุสามเณรเป็น 4 อย่าง คือ
1. เรียงความแก้กระทู้ธรรม หลักสูตรใช้หนังสือพุทธศาสนสุภาษิต เล่ม 3 ให้นักเรียน
 แต่งเป็นทำนองเทศนาโวหาร ยกสุภาษิตอื่นมาอ้างอิง 3 แห่ง อย่าให้ซ้ำกัน เรียงเชื่อมความให้สืบเนื่อง
 สนิทกัน
 2. ธรรมวิจารณ์ แก้ปัญหาธรรมโดยปรมัตตเทศนา หลักสูตรใช้หนังสือธรรมวิจารณ์
 ส่วนปรมัตตปฏิปทาและสังสารวิภู สมถกัมมัฏฐาน วิปัสสนากัมมัฏฐาน มหาสติปัฏฐาน ศิริมานนทสูตร
 3. พุทธอนุพุทธประวัติ แก้ปัญหาพุทธอนุพุทธประวัติกับข้อความในท้องเรื่องนั้น
 หลักสูตรใช้หนังสือพุทธประวัติ เล่ม 1 – 2 – 3 ปฐมสมโพธิ พระนิพนธ์สมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสส
 เทว) พุทธอนุพุทธประวัติ พระนิพนธ์ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระปรมานุชิตชิโนรส
 4. วินัยบัญญัติ แก้ปัญหาวินัยมีสังฆกรรม เป็นต้น หลักสูตรใช้หนังสือ วินัยมุข
 เล่ม 3 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์
- อนึ่งหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ถูกกำหนดให้เป็นสิ่งหนึ่งของการ
 การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยผู้จะ
 เข้าสอบเปรียญตรี คือ ประโยค 1 – 2 – 3 ต้องสอบผ่านนักธรรมชั้นตรีก่อน ผู้เข้าสอบเปรียญโท คือ
 ประโยค 4 – 5 – 6 ต้องสอบผ่านนักธรรมชั้นโทก่อน และผู้เข้าสอบเปรียญเอก คือ ประโยค 7 – 8 –
 9 (ถวิล สมัครรัฐกิจ, 2537, น. 33–34) ดังนั้น ตั้งแต่รัชกาลที่ 6 มาถึงปัจจุบันพระภิกษุสามเณร
 ผู้ศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี จึงต้องศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมควบคู่ไปด้วย
- หลักสูตรนักธรรม ได้มีการปรับปรุงเรื่อยมาเป็นระยะ ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและตำรา
 ที่ใช้เป็นหลักสูตร หรือแบบเรียนในชั้นนั้นๆ ทั้งนี้ก็พระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส
 ทรงดำริจัดตั้งการศึกษานักธรรมชั้นนั้น ก็เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ธรรมวินัยกับภูมิตน

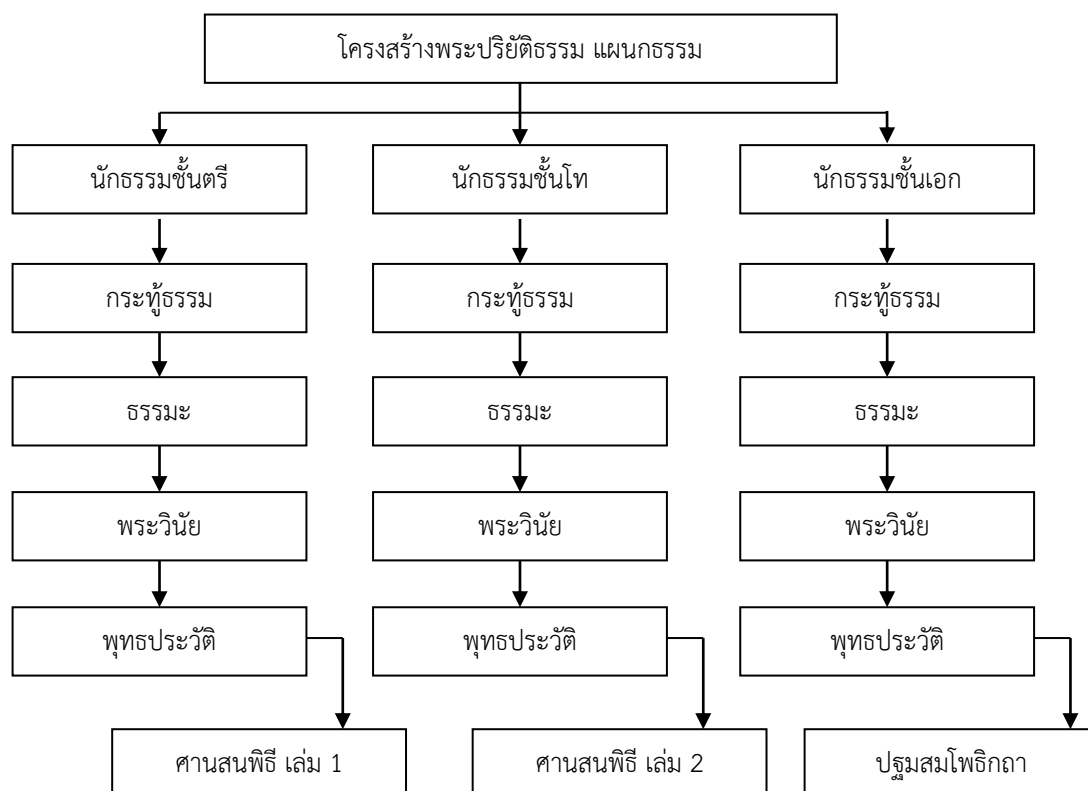
กล่าวคือ นักธรรมชั้นตรี เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมินวกะ มีพรรษาหย่อน 5 มีความรู้ธรรมวินัยพอรักษาตัวได้ นักธรรมชั้นโท เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมิชั้นมัชฌิมะ มีพรรษาเกิน 5 มีความรู้พอช่วยและนำผู้อื่นได้นักธรรมชั้นเอก เพื่อให้ผู้ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งอยู่ในภูมิเถระ มีพรรษาเกิน 10 มีความรู้ธรรมวินัยละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถึงขั้นสามารถเป็นหลักในการทำสังฆกรรม และอุปัชฌาย์ อาจารย์ดูและสั่งสอนผู้อื่นได้

2.2.2.3 ระยะเวลาในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

ระยะเวลาการศึกษา แบ่งภาคการศึกษาออกเป็น 2 ภาค คือ

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

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



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างพระปริยัติธรรม แผนกธรรม ปรับปรุงจาก รูปแบบการบริหารงานสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี. โดย มงคลชัย ศรีสะอาด, 2555, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การศึกษานักธรรม อันเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนา หรือธรรมวินัยในภาษาไทยได้มีการพัฒนามาโดยลำดับ ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนและการสอนเพื่อให้ภิกษุสามเณรมีความรู้ในธรรมวินัย ตลอดถึงความเป็นมาของพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึง พอแก่การที่จะเป็นศาสนาที่มีคุณภาพสามารถดำรงพระศาสนาไว้ได้ด้วยดี การศึกษานักธรรมได้เป็นที่นิยมนับถือของคณะสงฆ์และได้รับการจัดให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของภิกษุสามเณรในประเทศไทย ควบคู่กับการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี นับแต่เริ่มต้นจนถึงบัดนี้

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

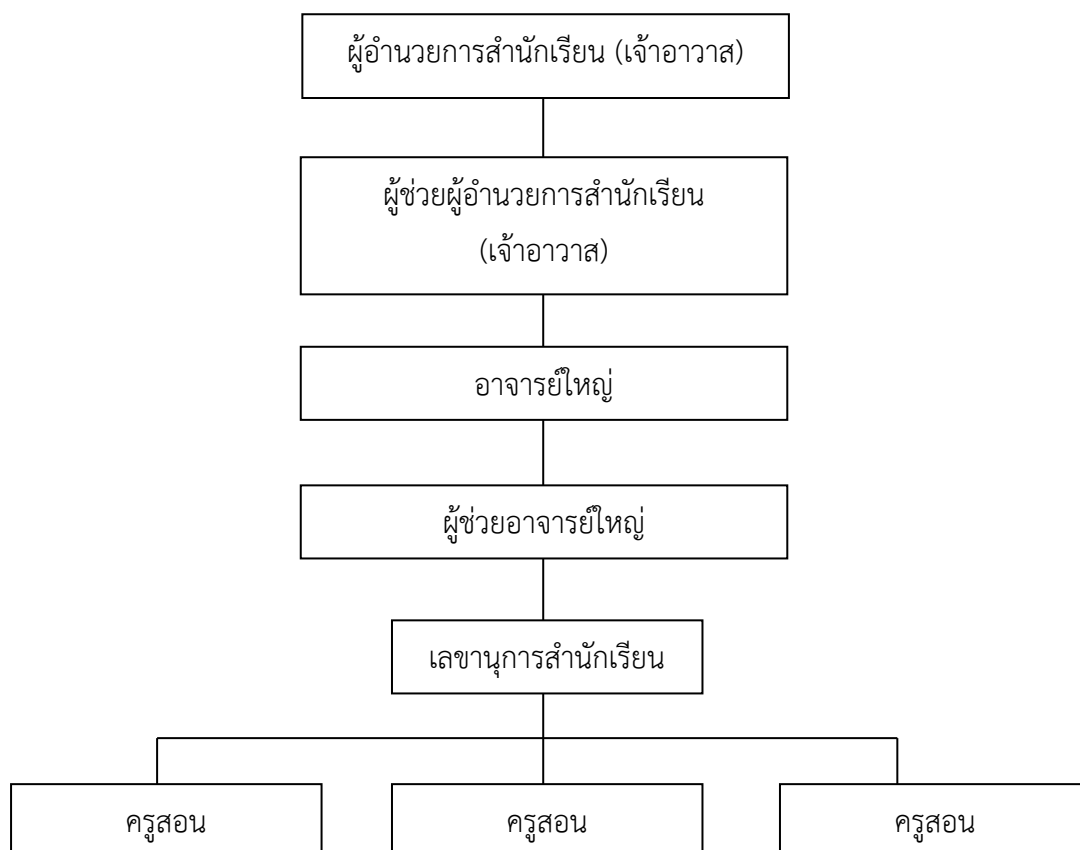
2.2.2.4 การบริหารจัดการในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม

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

สำหรับการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมส่วนใหญ่จะมีการจัดรูปแบบการจัดองค์กร 2 แบบ ดังแผนภาพคือ



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



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

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

2.2.3 การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี

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

2.2.3.1 ความเป็นมาของพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

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

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

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

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

2.2.3.2 ความสำคัญของพระปรียัติธรรม แผนกบาลี

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

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญฺโญ. 2548 ข, น. 7) กล่าวว่า การเรียนภาษาบาลี หากต่างคนต่างมองข้ามความสำคัญ ปัญหาจะเกิดอยู่เรื่อยไป คำสอนของพระพุทธเจ้าอาจถูกกลืนเลือนไม่มีผู้สืบทอดที่รู้แท้จริง พระศาสนาถูกกระทบกระเทือนเพราะผู้สืบทอดน้อยลง ส่งผลต่ออนาคตของศาสนาพุทธในวันข้างหน้า การศึกษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เรียกว่าพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาอายุพระพุทธศาสนา และการศึกษาภาษาบาลีนับเป็นรากแก้วของ

พระพุทธศาสนา และเชื่อกันว่าเป็นภาษาที่พระบรมศาสดาใช้ในการสอนธรรมและยังคงรักษาเนื้อหาสาระของพุทธดำรัสไว้ได้สมบูรณ์ที่สุด

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

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

จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี เป็นการศึกษาที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธพจน์ที่มีความสำคัญต่อการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา เพราะภาษาบาลีเป็นภาษาที่จะทำให้เข้าถึงหลักธรรมหรือหัวใจในการศึกษาพระไตรปิฎกให้เข้าใจได้อย่างแจ่มแจ้ง ซึ่งจะส่งผลต่อพระภิกษุสามเณรที่จะนำไปใช้ในการฝึกฝนตนเองให้เป็นศาสนทายาทของพระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องไม่ผิดเพี้ยนไปจากหลักธรรมคำสอน

2.2.3.3 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

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

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

2. ผู้สอน ต้องมีเจตนาและศรัทธาในการสอน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การสอนหมั่นศึกษาค้นคว้าตำราวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอนสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบในด้านการบริหารและการปกครองดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของผู้เรียนให้การอบรมสั่งสอน ด้วยหวังความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก

3. ผู้เรียนต้องตั้งใจ มีความเพียรในการศึกษาอย่างเต็มที่และปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสำนักศาสนศึกษา โดยไม่คำนึงถึงความลำบาก

4. ทุนสำหรับบริหารจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ต้องจัดหาให้เพียงพอ เมื่อท่านเจ้าสำนักมีความตั้งใจจริง ศิษยานุศิษย์และญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาก็จะสละทุนทรัพย์ช่วยสนับสนุน

พระราชปริยัติโยดม (โอภาส โอภาโส, 2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี คือ

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

จึงกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีนั้น มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 5 ประการ คือ 1) ความจริงจังของสำนักศาสนศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าสำนักศาสน

ศึกษา และอาจารย์ใหญ่ที่ต้องมีภาวะผู้นำ มีความเสียสละและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกบาลี 2) ความสามารถของครูผู้สอน กล่าวคือ ครูผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ต้องมีความเสียสละ และแสวงหาเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการสอนแก่ผู้เรียน 3) ความตั้งใจของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนต้องมีความเชื่อมั่นศรัทธา และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน อันจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความวิริยะ อุทิศตน และเอาใจใส่ต่อการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี 4) การสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ที่ต้องให้ความอุปถัมภ์แก่พระภิกษุสามเณรที่ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ให้มีปัจจัยสี่มีความบริบูรณ์ และ 5) การสนับสนุนจากภาครัฐ ที่ต้องให้ความอุปถัมภ์ทั้งด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรในฐานะของเยาวชนและประชาชนของรัฐ

2.2.3.4 กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

กระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ดังนี้

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

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

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

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

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

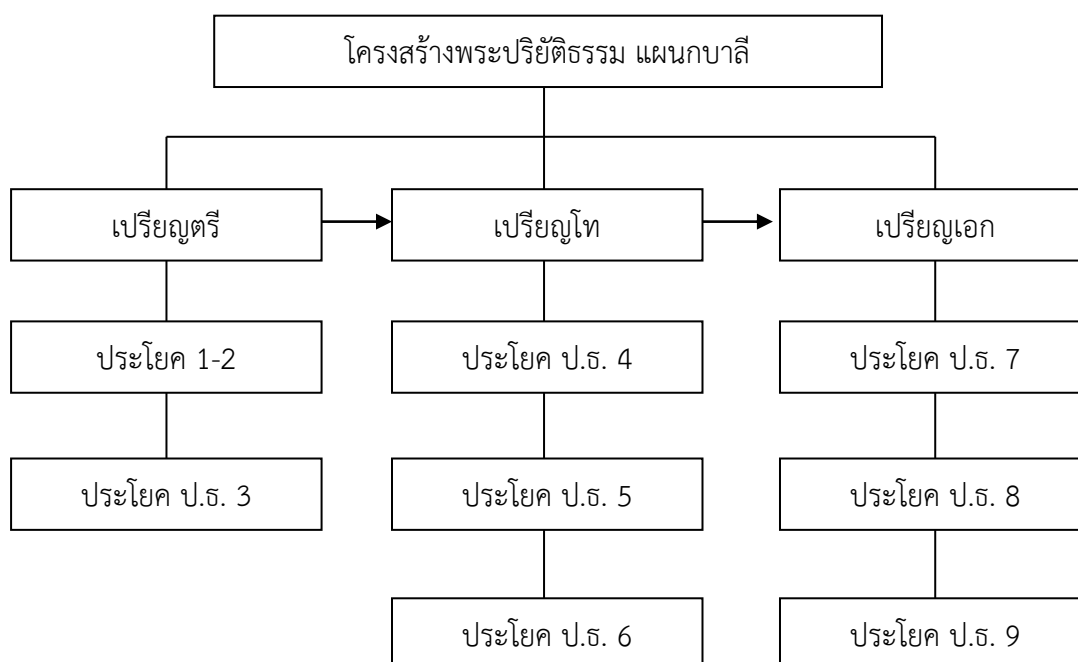
2.2.3.5 ระยะเวลาในการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

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

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

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

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



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

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

2.2.3.6 จุดมุ่งหมายกระบวนการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

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

ให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้รู้และปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพราะเป็นหน้าที่ของพระภิกษุสามเณรเป็นการช่วยสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา

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

จึงสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี เพื่อศึกษาพระไตรปิฎกแล้วเอาไปเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนทั่วไปได้รู้ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเป็นการช่วยสืบต่ออายุพระพุทธศาสนา และเป็นทางเลือกสำหรับการศึกษาของพระภิกษุและสามเณรที่มุ่งมั่นและตั้งใจศึกษา เพื่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อไป

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

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 8

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นมีผู้ทำการศึกษาไว้และมีผลการวิจัยที่น่าสนใจดังนี้

พินสุตา สิริธรังศรี (2548, น. 1 - 59) ได้ทำการศึกษา วัดจงคำ อำเภอางาว จังหวัดลำปาง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลีดีเด่น พบว่า ความสำเร็จในการจัดการการศึกษาของวัดจงคำ ปัจจัยสำคัญที่สุดเกิดจากความสามารถทางการบริหารจัดการของผู้บริหาร ประกอบกับเจตนาและศรัทธาแรงกล้าของเจ้าอาวาสและครูผู้สอน ความตั้งใจและความพากเพียรในการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีเงินสนับสนุนในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ และการสนับสนุนของคณะสงฆ์และพุทธศาสนิกชน โดยพบว่าภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสนั้นพบเห็นจากคุณลักษณะส่วนตัว ที่มีความเมตตาธรรมเป็นที่เลื่อมใสแก่ผู้พบเห็น มีศีลจริยวัตรที่งดงาม มีความรู้ด้านภาษาบาลีอย่างลึกซึ้ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและกล้าเผชิญปัญหา มุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ขณะที่พฤติกรรมการบริหาร เจ้าอาวาสมีความสามารถด้านการบริหาร มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ กล้าตัดสินใจ วางตนเสมือนบิดาและบุตร มีการกำกับติดตามการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด

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

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

พระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551, น. 65 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พบว่า ครูส่วนมากมีพรรษามากกว่า 10 พรรษา และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 2) ปัจจัย

ด้านคุณลักษณะของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

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

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งพอสรุปเป็นรายด้านได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากชุมชน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อการเรียนการสอน ตลอดทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

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

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

2.3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.3.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1) ความหมายของผู้นำ

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

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

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

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 2) ได้กล่าวถึง ผู้นำ ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและ บทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจ ต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

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

Webster (1973, p. 801) ได้ให้ความหมายของผู้ นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่นำ ควบคุม บังคับบัญชาหรือเป็นผู้ นำ เป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือกิจกรรมนั้น ๆ

Good (1973, p. 313) ได้ให้ความหมายของผู้ นำไว้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการทำงาน

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

2) ความหมายของภาวะผู้นำ

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 36) ได้ให้คำนิยาม คำว่า “ภาวะผู้นำ” ว่าหมายถึง ศิลปะของผู้ นำในการใช้ความสามารถของตนเองในการ นำผู้อื่นเพื่อความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมาย

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

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

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 77) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้ นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

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

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, น. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นงานในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร

มีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นว่าความสนใจของตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ จนบรรลุเป้าหมาย

กิตติวรรณ แสนโท (2556, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นการใช้อิทธิพล หรืออำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและยอมรับนับถือซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

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

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

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ จะต้องมืทั้ง 1) คนซึ่งได้แก่ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์การ

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมี ความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย และภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

3) ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

Knezevich (1984, pp. 16 - 18, อ้างถึงใน ภารตี อนันต์นาวิ, 2551, น. 265-266) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษามีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้แก่ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม 3) บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่

มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใดเมื่อใด 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์ 9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุสามารถต่อรองไกลเกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้ 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีการบริหารมาใช้ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดีรู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ และ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

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

Cunningham and Cordeiro (2000, อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548, น. 20 - 21) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหาร คือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะครู การนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียน และการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองและยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารไว้ว่า

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาร้อยอย่างใด อะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมาย และอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่ว่าโรงเรียนละเลยนอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร คือการเข้า ตรวจสอบเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู และเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนคือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียน การสอนและสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงาน ประจำ วันของนักเรียนและคณะครูด้วยความหมายและความสำคัญ

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่แสดงออกจากภาวะของผู้นำทางวิชาการ โดยแสดงบทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ประกอบกับพฤติกรรมกรบริหารที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา และคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ พร้อมกับการรู้จักประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางด้านการบริหารอื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

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

พิชาย รัตนดิถ ญ ภูเก็ต (2552, น. 172) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty)

และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกนานประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The Great Man Approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ

ขณะที่ ธิติมา ไชยมงคล (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมค้ำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ 1) The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 2) Leader – constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ส่วน Bass (1990, pp. 79 - 81) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำมากกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948 - 1970 และได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะมีคุณลักษณะดังนี้

1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, Energy) รูปร่าง (Appearance Grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูง และน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มียอดการจำนวนมากเชื่อว่า

บุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว แต่ในขณะเดียวกัน Mahatma Gandhi, Napoleon, Stalin และ Deng Xiaoping ก็เป็นตัวอย่างของบุคคลรูปร่างเล็ก แต่ก็เป็นผู้รื้อนำที่ยิ่งใหญ่ได้

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

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

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

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

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

จะเห็นได้ว่า การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และการเลือกแสดงภาวะทางคุณลักษณะของผู้นำคนนั้นๆ

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของการจัดการศึกษา พระปรีชาญาณผู้วิจัยจึงกำหนดให้ คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ ประกอบด้วย การมีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด

(Tolerance of Stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional Control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to Achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence Against Obstacle) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness)

2.3.1.3 พฤติกรรมการบริหาร

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories)

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553, น. 33 - 34) ได้สรุปไว้ว่า ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำจริง ๆ แล้ว เขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัยกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยก ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลคล้ายกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอารูปแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรม การบริหารจัดการ เป็นต้น โดยจะศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

2) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Lewin ของมหาวิทยาลัย ไอโอว่า เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Lunenburg and Ornstein, 1996, pp. 128 - 129, อ้างถึงใน ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553, น. 33 - 34) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2.2) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Likert (1967, pp. 126-127, อ้างถึงใน ชีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553, น. 33-34) ได้พัฒนาแนวความคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในปี ค.ศ. 1961 โดยได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงานมาทำการวิจัย โดยแบ่ง เป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบ สามารถอธิบายได้ว่า

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

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

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษา หารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี มากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์งานวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan ความเป็นผู้นำส่วนใหญ่ของทีมงานเพื่อค้นหาหลัก และวิธีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยมุ่งให้ความสำคัญของผลผลิต หรือทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการมุ่งให้ความสำคัญกับคน หรือการสนับสนุนในการทำงานหัวหน้าจะทำให้มีผลผลิตสูงในกลุ่ม และดูแลให้ความสำคัญกับผลผลิต และคน จากการวิจัยทำการค้นพบที่มุ่งเน้นคน จะมีสวัสดิการมุ่งเน้นให้ลูกน้อง ในทางกลับกันหัวหน้าที่มุ่งเน้นผลผลิตจะมีลักษณะที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการพัฒนามากกว่า โดยทั่วไปหัวหน้างานที่มุ่งเน้นคน พบว่ามีกลุ่มงานที่มีผลผลิตมากกว่ากลุ่มที่มีหัวหน้างานที่มุ่งเน้นผลผลิต (Likert, 1961)

การวิจัยในภายหลังโดย Likert (1961) ได้เสริมเพิ่มเติมในการศึกษาแบบฉบับของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่มเพื่อกระตุ้น การที่ส่วนรวมของพนักงานในการทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทาง การตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา

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

3.1) การมุ่งคน (consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

3.2) การมุ่งงาน (Initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของ ผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม

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

4) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio

ภาพการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์จากการศึกษา เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ และประสิทธิภาพของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดผลจากรายงานของการดำเนินงานจากหน่วยงานของผู้นำ การเข้า - ออกของผู้ใต้บังคับบัญชา และอัตราการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่มุ่งคน และมุ่งงานสูงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง ถ้าผู้นำที่มุ่งคนต่ำ และมุ่งงานสูง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่สูง การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง และถ้าผู้นำที่มุ่งคนสูง และมุ่งงานต่ำ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์ต่ำ

นักวิจัยที่รัฐโอไฮโอ แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม (socio emotional) จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า แต่ต่อมาผลในการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง กล่าวคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงาน และตัวพนักงานเป็นศูนย์กลาง (Job - centered and Employee Centered Leadership) อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะทั้ง 2 อย่างนี้มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของวิธีการศึกษาดารงของการเป็นผู้นำ จากแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้เป็นพื้นฐานความคิดที่ทำให้นักวิชาการที่สนใจเรื่องภาวะผู้นำ นำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะเวลาต่อมาอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin (2010)

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

แบบที่ 1 ผู้นำแบบแยกตัว (Separated) เป็นผู้นำที่ไม่มุ่งคน ไม่มุ่งงาน ทำงานไปวัน ๆ

แบบที่ 2 ผู้นำแบบเสียสละ (Dedicated) เป็นผู้นำที่ทุ่มเทให้กับงานโดยขาดความ สัมพันธ์ที่ดีกับคน

แบบที่ 3 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับผู้ตาม คำนึง ถึงงานแต่เพียงเล็กน้อย

แบบที่ 4 ผู้นำแบบผสมผสาน (Integrated) เป็นผู้นำที่มุ่งทั้งความสัมพันธ์กับคน และมุ่งทั้งผลงานของงาน

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

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมเพื่อสร้างผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นักวิจัยด้านภาวะผู้นำยอมรับว่า ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมมีข้อจำกัดในการที่จะบอกว่าการที่พฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยนั้นไม่ชัดเจน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการบริหาร จึงหมายถึง พฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำในการบริหารที่ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.3.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1) ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership) มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

ถาวร เสงี่ยม (2550, น. 150) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น. 29) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวม และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Glickman (2004, p. 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร

McEwan (2003, p. 6) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ “Instructional Leadership” ได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมุ่นักการศึกษาในฐานะเป็นผู้สร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะเริ่มเห็นได้จากงานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และต้นปี ค.ศ. 1980 (Hawley, 1992, pp. 27 - 42) ดังที่สอดคล้องกับงานวิจัยนั้น “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” เป็นหนึ่งในเงื่อนไขของปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของโรงเรียนมีความคาดหวังสูงต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น (Kapella and Larson, 2006, pp. 10 - 17) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการไว้มากมาย ดังนี้

กิติมา ปรีดีติติก (2545, น. 155) ได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาครูใหญ่ในรัฐอิลลินอยส์ พบว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่และแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

- 1) ประเมินผลการทำงานของครู
- 2) ตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียนและครู
- 3) เป็นรูปแบบของความมีมาตรฐานวิชาชีพที่สูง
- 4) จัดให้มีและดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน
- 5) คงความสัมพันธ์ภายในเชิงบวกกับบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน
- 6) จัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและคงความมีระเบียบ
- 7) พัฒนาแผนการพัฒนาโรงเรียน
- 8) จัดให้มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี
- 9) เข้มงวดต่อการคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งครู

จักรพงษ์ ญาบุตร (2547, น. 32 - 34) พบว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดและพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- 1) การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้
- 2) การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
- 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้
- 4) การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
- 5) การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง
- 6) การพัฒนาความเป็นผู้นำครู
- 7) การมีทัศนคติเชิงบวก

ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสาร 22 รายการ และสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ด้าน 23 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1) การบริหารจัดการโรงเรียน (School Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุน การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ

2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน (Curriculum and Instruction Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เน้นความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู มีความสามารถในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร ติดตาม กำกับ ดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบริหารเวลา พิชัย์เวลาการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิรันดร์ในโรงเรียนและชุมชน

3) การบริหารตนเอง ทีมงานและชุมชน (Community Team and Personal Management) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น คิดนอกกรอบ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, น. 194) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษารัฐแมริแลนด์ (Maryland State Board of Education, 2005) โดยได้มีการปรับลดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็น 4 องค์ประกอบ และมีการเปลี่ยนชื่อ ดังนี้

- 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล
- 3) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และ
- 4) การเสริมสร้างความเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียน

การสอน

Chell (2001, p. 9) ได้สรุปคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากมูลฐานการวิจัยในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนี้

- 1) มีการนิเทศและประเมินผลการสอน
- 2) มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- 3) มีการจัดหลักสูตรที่พัฒนาความรู้และกิจกรรมนักเรียน
- 4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- 5) ส่งเสริมให้มีการทำงานวิจัย
- 6) พัฒนาบรรยากาศในโรงเรียน
- 7) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

Glickman (1990, อ้างถึงใน Chell, 2001, p. 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย คือ

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

2) ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับด้านความรู้ มีองค์ประกอบย่อย คือ

- 2.1) การนิเทศและประเมินผลการสอน

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

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

- 3.1) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills)
 - 3.1.1) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.1.2) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
 - 3.1.3) ทักษะการนิเทศ
 - 3.1.4) ทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม
- 3.2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
 - 3.2.1) ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือการกำหนดวิสัยทัศน์
 - 3.2.2) ทักษะการประเมินผลและการวางแผน
 - 3.2.3) ทักษะการสังเกต
 - 3.2.4) ทักษะการวิจัยและประเมินผล

Fleming and Fleming (2001, p. 6) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการฝึกทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้มีพฤติกรรมดังนี้

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

Lashway (2002, p. 2) ได้จำแนกภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเป็น

5 ด้าน คือ

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในทางบวก
- 3) สังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู
- 4) จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน
- 5) ประเมินผลโปรแกรมการสอน

McEwan (2003, p. 13) กล่าวถึงองค์ประกอบบันได 7 ขั้น ในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล คือ

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล
- 2) เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
- 3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4) สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
- 5) ตั้งความคาดหวังสูงต่อบุคลากรและตนเอง
- 6) พัฒนาบุคลากรครูให้เป็นผู้นำ
- 7) พัฒนาและคงไว้ซึ่งเจตคติในทางบวกกับนักเรียน บุคลากรครูและ

ผู้ปกครอง

Deventer and Kruger (2003, p. 247) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ดังนี้

- 1) กำหนดพันธกิจของโรงเรียน
- 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน
- 3) การนิเทศการสอน
- 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

Resnick (2002, อ้างถึงใน Sergiovanni, 2004, pp. 83 - 84) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) แนะนำครูในการวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน
- 2) แนะนำครูในการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในชั้นเรียนและให้มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดไว้
- 3) ให้การแนะนำครูในการนำตำราหรือสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้เกิด

มาตรฐาน

4) มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครู ประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

5) วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

6) ให้การแนะนำครูโดยการให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง

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

1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ประกอบด้วยค่านิยม ความท้าทาย และโอกาสต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของนักเรียน มีกระบวนการเพื่อ ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดำเนินการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ มีการทบทวนตรวจสอบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดหาทรัพยากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ

2) การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน เป็นการให้ความเคารพ สร้างทีมงาน และไว้วางใจอย่างแท้จริงในการประสานสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียนและครูในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การติดตาม ดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ กับครูอย่างต่อเนื่องในการสร้างหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานทั้งส่วนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น และนำกลยุทธ์การสอนบนพื้นฐานงานวิจัยไปประยุกต์ งานมอบหมายของครูมีเป้าหมายท้าทายในระดับที่เหมาะสมและเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อวัดความก้าวหน้าของนักเรียน

4) การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความร่วมมือ สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลสรุปเพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

5) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ใช้เว็บไซต์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ พัฒนาการเรียนการสอน และคณะครูร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

6) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีความสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล และสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับผลสะท้อนกลับ มีการพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพของหน่วยงานต้นสังกัด

7) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรด้วยการสร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู สร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้แก่ครูและมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

8) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องด้วยการให้การต้อนรับผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีอุปการคุณ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาในโรงเรียน กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการปฏิรูปโรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในวิถีชีวิตของโรงเรียน มีการกระจายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Huber (2006, pp. 30 – 34, อ้างถึงใน สิริรานี วสุภัทร, 2551, น. 54 - 55) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะของแนวการปฏิบัติความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 12 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
- 2) มุ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก
- 3) ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 4) พัฒนาและกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน
- 5) พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 6) ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติด้านหลักสูตร การสอนและการประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 7) มีความรู้เกี่ยวข้องับหลักสูตรและการสอน และให้ความสำคัญกับงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล

- 8) เป็นผู้ที่สามารถพบเห็นและเข้าพบได้ง่าย
- 9) ใช้ที่มภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาหลักสูตร นโยบายของโรงเรียนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างอิสระ
- 10) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ
- 11) ออกแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคคลอื่นและปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับความเชื่อด้วยความตั้งใจที่จะให้เกิดผลในทางบวก
- 12) มีความตระหนักในสถานการณ์ มีการปรับตัวในการปฏิบัติทางภาวะผู้นำต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีองค์ประกอบหลายอย่างที่เป็นเครื่องบ่งชี้ความสามารถทางการบริหารงานด้านวิชาการซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและสภาวะของการประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานด้านการศึกษาประสบความสำเร็จ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงหมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสำนักศาสนศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ผ่านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2.3.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอก

2.3.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

1) ความหมายของการเสริมแรง

สมชาย บุญศิริเกษสัช (2545, น. 34) กล่าวว่า การเสริมแรง หมายถึง กระบวนการจัดกระทำ หรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงานที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ

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

Gave (1993, p. 744) กล่าวว่า การเสริมแรง หมายถึงการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังอำนาจ และเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองขั้นสูงสุด คือการเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (self-actualization)

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

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง

Cherrington (1989, p. 205) กล่าวว่า การเสริมแรงทางบวกเป็นการให้การเสริมแรงทางบวกหลังจากที่เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ ดังเช่นเมื่อแมวเฝ้ากระโดดเก็บลูกบอลที่ครูฝึกโยนไปให้ทุกครั้งก็จะได้ปลาเป็นอาหาร เมื่อพนักงานทำงานเสร็จตามกำหนดหัวหน้าก็จะแสดงการยอมรับและยกย่องการทำงานของพนักงานถ้าได้รับแรงเสริมทางบวกก็จะกระตุ้นให้ทำงานได้ผลดีขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสของการตอบสนอง การเสริมแรงทางบวกนั้นสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้มาแล้วทั้งสิ้นว่าผลของการกระทำเช่นนี้จะทำให้เกิดอะไรตามมาการเสริมแรงทางบวกที่เป็นเงิน ในบางครั้งก็จะถูกประเมินค่าไว้ต่ำจากบุคคล ที่มีเงินพอเพียงอยู่แล้วเพราะคนงานที่ทำงานบางประเภทได้รับเงินมากตามความสามารถของเขาอยู่แล้ว ดังนั้นเขาจึงต้องการการเสริมแรงรูปแบบอื่นมากกว่าเช่นการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับจากเพื่อนฝูง

Kanter (1999, pp. 28 - 39, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549, น. 7) เจ้าของทฤษฎีการเสริมแรงในองค์การ (Kanter's theory of organization empowerment) เสนอว่า การเสริมแรง เป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน

Blase and Blasé (2002, p. 17) กล่าวว่า การเสริมแรงมีหลักการ 13 ประการ ดังนี้

- 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานกำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งฝ่ายงาน
- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 4) ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ

- 5) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 6) สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
- 7) เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม
- 8) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน
- 9) รักษาความสัตย์ซื่อเที่ยงธรรมไม่ติดอยู่กับอำนาจ
- 10) ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจความเสียสละของทีมงาน
- 11) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานเผชิญอุปสรรคปัญหา
- 12) สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 13) ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพความสามารถ

สรุปได้ว่า การเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่อง การชมเชย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจะกระตุ้นให้ทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และมีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและทัศนคติของบุคคล ทำให้มีอำนาจในการได้รับข้อมูลข่าวสารและแหล่งสนับสนุน โดยมีหลักการคือสร้างบรรยากาศสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน สร้างความกระตือรือร้นการมีส่วนร่วมในการบริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นยืดหยุ่นการทำงานสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกัน สนับสนุนและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเผชิญงานที่ท้าทายความสามารถ

จะเห็นได้ว่า การเสริมแรง มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การซึ่งการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของคณะสงฆ์ก็เช่นเดียวกันย่อมมีความต้องการการเสริมแรงด้วยการให้การสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ เป็นอย่างมากจึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จได้

2.3.2.2 แนวคิดทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory)

สมจิตร์ พรหมแพน (2557, น. 37 - 44) ได้สรุปทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม

Cassel and Gore (1977, pp. 50 - 51) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนว โดยแนวแรกหมายถึงความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่อง นับถือการยอมรับ การได้รับความเห็นใจและความช่วยเหลือ ซึ่งได้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม ส่วนแนวคิดที่สอง หมายถึงความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญกับบุคคลนั้น

Cobb (1976, pp. 300-314) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับข่าวสารที่ทำให้ บุคคลเชื่อว่ามีคนรักและสนใจ เอาใจใส่ยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Kahn (1979, p. 85) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้คือความผูกพันในแง่ดีจาก คนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งการยืนยัน รับรอง หรือเห็นพ้องกับ พฤติกรรมของอีกผู้หนึ่ง การช่วยเหลือ ในด้านเงินทอง สิ่งของหรืออื่นๆ

Schaefer, et.al. (1981, p. 386) ให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นสิ่งประคับประคองจิตใจของบุคคลในสังคม เมื่อบุคคลนั้นเผชิญความเครียดในชีวิต

ดังนั้น จากความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม ทั้งทางด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับ นับถือได้รับความรัก การเอาใจใส่ ดูแลจากบุคคลในครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเผชิญและตอบสนองต่อ ความเครียดหรือเจ็บป่วยได้

2) แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคม

โดยปกติทางสังคมจัดแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ กลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ กลุ่มปฐมภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสนิทสนม และมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกเป็นการส่วนตัวสูง กลุ่มนี้ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ส่วนกลุ่มทุติยภูมิเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ภาพตามแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ มีอิทธิพลเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานของสังคมกลุ่มนี้ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่น ๆ ซึ่งในระบบแรงสนับสนุนทางสังคมถือว่ามี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

อาจกล่าวได้ว่าแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมนั้นมีทั้งแหล่งปฐมภูมิและแหล่ง ทุติยภูมิ แรงสนับสนุนจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จด้าน การศึกษาของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ส่วนแรงสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มทุติยภูมิ ถือว่าเป็นผู้ให้บริการทาง การศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรอื่น ๆ ครู หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คณะสงฆ์ และพุทธศาสนิกชน ทั่วไป

3) หลักการของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

- 3.1) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับการสนับสนุน
- 3.2) ลักษณะการติดต่อสัมพันธ์นั้นจะต้อง ประกอบด้วย
 - 3.2.1) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะ ทำให้ผู้รับเชื่อว่ามีคนเอาใจใส่ มีความรัก ความหวังดีในตนอย่างจริงจัง
 - 3.2.2) ข้อมูลข่าวสารนั้น เป็นข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ผู้รับ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม

3.2.3) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะผู้รับเชื่อว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีประโยชน์แก่สังคม

3.3) ปัจจัยนำมาของการสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของหรือทางด้านจิตใจ

3.4) จะต้องช่วยให้ผู้รับบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

4) ประเภทของการให้การสนับสนุนทางสังคม การให้แรงสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกได้หลายรูปแบบ ได้แก่

4.1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน

4.2) การสนับสนุนโดยการให้ประเมิน (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การป้องกัน การให้คำรับรอง หรือการยอมรับในสิ่งที่คนอื่นแสดงออกมา

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

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

5) ระดับของการให้แรงสนับสนุนทางสังคม เป็น 3 ระดับ คือ

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

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

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

สรุปจากแนวคิด ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่าสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีได้เป็นอย่างดี โดยระดับในการสนับสนุนทางสังคมแบ่งเป็น ฝ่าย คือ การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะสงฆ์ การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และการส่งเสริมสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชน ทั้งเรื่องข้อมูลข่าวสาร

งบประมาณ การเสริมแรงทางด้านจิตใจเช่นโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งขณะครองเพศบรรพชิต หรือหลังจากลาสิกขาไปแล้ว และด้านอื่นๆ

2.3.2.3 สภาพทั่วไปของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ภาครัฐ และพุทธศาสนิกชน

คณิงนิตย จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร (2543, น. 31 - 32) เสนอว่า การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์นั้น ภาครัฐควรดำเนินการ ดังนี้

1) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้ชัดเจนเป็นระบบอย่างสอดคล้องกันในทุกระดับชั้นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในรูปแบบและแนวเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กระทรวงศึกษาธิการควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และได้ประสิทธิผลโดยเฉพะงบประมาณด้านการพัฒนา, ฝึกอบรมและผลิตครู, ผู้สอนพระปริยัติธรรม งบประมาณการสร้างอาคารเรียนงบประมาณอุปกรณ์การศึกษา, ตลอดจนงบประมาณค่าตอบแทนครูผู้สอนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

3) กระทรวงศึกษาธิการและมหาเถรสมาคมควรกำหนดระเบียบให้สามารถนำเงินศาสนสมบัติกลาง มาใช้ในการอุดหนุนบูรณวัดได้

4) กรมการศาสนา ควรกำหนดหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา ในระบบโรงเรียนของรัฐและประสานงานให้สถานศึกษาและหน่วยงานของรัฐ รับรองคุณวุฒิทางการศึกษาของสงฆ์ให้เทียบเท่ากับการศึกษาตามระบบการศึกษาของรัฐในระดับต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

5) กรมการศาสนาควรจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสอนพระปริยัติธรรมให้ครบทุกเขตการปกครองคณะ สงฆ์ โดยมอบหมายให้เจ้าคณะภาคเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อจัดหาและฝึกอบรมครูสอนพระปริยัติธรรมส่งไปประจำ ทำการสอนให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม ทุกวัดในเขตภาคต่าง ๆ ให้เพียงพอ

6) กรมการศาสนาควรอุดหนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์การศึกษาสื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับพื้นฐานเช่นเดียวกับระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและมีอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย ตลอดจนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในระบบการเรียนการสอน เช่น โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ เป็นต้น

7) กรมการศาสนาและคณะสงฆ์ควรวางระบบการจัดการศาสนศึกษาไว้ให้พระสงฆ์ทุกรูปต้องศึกษาการ ศาสนศึกษาไว้ให้พระสงฆ์ทุกรูปต้องศึกษาการศาสนศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่ออุปสมบทเป็นพระภิกษุและให้ทุกวัดจัดการศาสนศึกษาขั้นพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึงโดยพระภิกษุ

สามเณรที่บวชใหม่ที่จำพรรษา 1 พรรษาขึ้นไป ต้องเรียนได้อย่างน้อยนักธรรมชั้นตรีผู้ที่บวชตั้งแต่ 2 พรรษาขึ้นไป ต้องเรียนให้ได้อย่างน้อยนักธรรมชั้นโทหรือชั้นเอก หรือเรียนแผนกบาลี

8) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน สนใจการส่งเสริมการศาสนศึกษา การสร้างบุคลากรทางศาสนา มากกว่าสร้างถาวรวัตถุ ในพระพุทธศาสนา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพต่อการจัดการศึกษาและบุคลากรทางศาสนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9) วัดต้องจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนา การศาสนศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ของอำเภอ/จังหวัด เพื่อขอสนับสนุนด้านงบประมาณ การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

เทวประภาส มากคล้าย (2551, น. 135 - 136) อธิบายถึงการศึกษาภาษาบาลีของไทย ว่า การศึกษาภาษาบาลีตั้งแต่สมัยสุโขทัยนั้น มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นองค์อุปถัมภ์ให้การสนับสนุน ตลอดมา มีการอุทิศพระราชมณเฑียรเป็นที่เล่าเรียนศึกษาของพระสงฆ์มีการยกย่องและถวายนิยัตินักพรตแก่พระสงฆ์ที่มีความรู้ภาษาบาลี จนถึงแม้พระมหากษัตริย์ไทยบางพระองค์ ที่ทรงเป็นปราชญ์ เชี่ยวชาญในภาษาบาลี สามารถลงบอกบาลี(สอน) แก่พระสงฆ์สามเณรด้วยพระองค์เองก็มีตลอดมา จนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2560) กล่าวว่า สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ (พศ.) ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับสนองงานคณะสงฆ์ และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาให้ เจริญทุกด้าน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี ของคณะสงฆ์ และให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วยดีตลอดมา และได้พิจารณาเห็นว่าครู สอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพัฒนาส่งเสริม การศึกษาพระปริยัติธรรมและบาลี ให้เจริญก้าวหน้า มีผลสำเร็จด้านจำนวนผู้สอบผ่านการวัดองค์ ความรู้ มีผลสัมฤทธิ์เป็นที่ประจักษ์ชัดเจน จึงได้จัดประชุมสัมมนาครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ประจำปี ๒๕๕๓ จำนวน ๓,๑๐๐ รูป ทั่วประเทศ แบ่งการประชุมตามเขตปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของสงฆ์ในอนาคตต่อไป

พระมหาวิโรจน์ สอนสมุทร (2560) กล่าวว่า ภาครัฐจะต้องให้การสนับสนุนการจัดการ การศึกษาของสงฆ์อย่างชัดเจนและเร่งด่วน ในฐานะที่สงฆ์ร่วมรับภาระแบ่งเบาการจัดการศึกษาของ รัฐ และพัฒนาคุณภาพพลเมืองของไทยด้วยการขจัดปัญหาของวัดต่างๆ เช่นเดียวกับที่วัดพุทธาวนา ราม ประสบ คือ ปัญหาการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ส่งผลให้สามเณรมีลดน้อยลง ซึ่งหมายถึง การสืบทอดศาสนทายาทลดลงไปด้วย จึงควรที่จะเร่งออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของ สถาบันพระพุทธศาสนา ให้เท่าเทียมกับสถาบันอื่น ๆ โดยเร็ว ในฐานะที่พระภิกษุ สามเณร คือ พลเมืองไทยที่ต้องได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับประชาชนคนไทยทั่วไป ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเท่าเทียมกัน

นอกจากนั้น จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดเกิดจากความสามารถทางการบริหารจัดการของพระอธิการสำเนา เจ้าอาวาส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเงินที่หลังไหลเข้ามาสนับสนุนจากศรัทธาสาธุชนที่มีต่อเจ้าอาวาสเป็นลำดับแรก

การคณะสงฆ์ภาค 8 (2560, น. 7) ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาผ่านแผนแม่บทการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา โดยวางแนวทางการปฏิรูปด้านศาสนศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) พัฒนาการบริหารจัดการในการศึกษาบาลี นักธรรม ธรรมศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ มหาวิทยาลัยสงฆ์ และการศึกษาตามอัธยาศัย บูรณาการกันอย่างเป็นระบบ
- 2) เสนอให้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมเพื่อเป็นกลไกในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาพระพุทธศาสนา
- 3) จัดให้มีคณะกรรมการการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับจังหวัดเพื่อบูรณาการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป
- 4) พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การศึกษาด้านพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- 5) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เช่น กำหนดระบบเทียบมาตรฐานคุณวุฒิอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น
- 6) กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบกลไกในการสร้างและพัฒนาศาสนทายาท

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

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม และสภาพทั่วไปของการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาประปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ภาครัฐ และพุทธศาสนิกชน ในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

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

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

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

2.3.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, น. 1) กล่าวว่าการบริหารจัดการ คือ การบริหารงานใด ๆ ขององค์การที่ไม่ต้องการกำไร โดยผู้บริหารจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้บรรลุผลสำเร็จโดยมิได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ตนจะได้รับ คำว่า Administration จึงมักใช้ในองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานสาธารณะที่ไม่หวังผลกำไร ส่วนการจัดการ (Management) หมายถึง การบริหารใดๆ ขององค์การที่ต้องการหากำไร โดยผู้บริหารจะต้องทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้ตนอยู่รอดในองค์การได้ คำว่า Management จึงมักใช้ในองค์การธุรกิจหรือองค์การที่มุ่งผลกำไร การดำเนินงานโดยตรง ส่วน Administration จะหมายถึง การบริหารงานระดับสูง ระดับการกำหนดนโยบาย การวางแผน

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

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น. 5) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา แม้กระทั่งการบริหารการบริการ แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1) ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2) มีกระบวนการบริหารงานหรือกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด หรือการวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน และการประเมินผล และ 3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความ

เจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการเป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

Frederick (1998) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ มี 2 แนวความคิดที่สำคัญ คือแนวความคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ และแนวความคิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผู้นำและบิดาแห่งการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ ได้ทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติทางการผลิตในระดับโรงงานขึ้นเป็นครั้งแรก โดยใช้หลักต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน Taylor เชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะกำหนดปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่เป็นการบีบบังคับต่อตัวผู้ทำงานนั้น และการศึกษาเกี่ยวกับเวลาดังกล่าวจะเป็นไปโดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งจะป้องกันข้อโต้แย้งต่าง ๆ ได้ โดยทั้งสองฝ่ายจะบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากการได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นถ้ามีการจัดการเคลื่อนไหวที่ไม่จำเป็นออกไปจากกระบวนการทำงาน ฝึกให้คนงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการกำหนดมาตรฐานของงานที่สูงขึ้นกว่าปกติ และจัดระบบค่าตอบแทนให้อยู่บนพื้นฐานของความสามารถและผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีวิธีการเพื่อกำหนดวิธีการทำงาน หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์เวลา และการเคลื่อนไหว (Time and Motion Study) โดยมีสาระสำคัญคือ “การเปลี่ยนจากความไม่มีประสิทธิภาพที่สืบเนื่องมาจากวิธีปฏิบัติแบบไม่มีหลักเกณฑ์มาเป็นความมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยตัวผู้บริหารตามความรับผิดชอบที่ควรจะต้องมีมากกว่าเดิม”

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเป็นการหาทางทำงานให้สำเร็จ การทำงานให้สำเร็จได้มีวิธีการอยู่มากมายหลายวิธีที่ผู้บริหารทั้งหลายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความต้องการและสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

1) ความหมายของการบริหารจัดการ

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

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

ในการนำเอาทรัพยากรมาประกอบการตามกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

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

2) กระบวนการบริหารจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545, น. 39) มีความเห็นว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิดต่าง ๆ เช่น โปสคอร์บ (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของ Luther Gulick and Urwick. (1936) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Fayol (1949) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พออคค์ (POCCC)

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

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

2. วิธีการบริหารแบบระบบ เพื่อการปรับตัว การศึกษาตามแบบนี้วิธีการศึกษาจะสนใจพิจารณาถึงความสัมพันธ์ขององค์การ ที่จะต้องทำการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์การ

3. วิธีการบริหารตามสถานการณ์ เป็นวิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้สามารถรับรู้ถึงปัญหาที่ยุ่ยากสับสนต่าง ๆ ที่มักจะมีอยู่ในองค์การสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ คือ กลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ โดยองค์ประกอบของกระบวนการบริหารจัดการนั้นขึ้นอยู่กับเทคนิคของผู้บริการและลักษณะทั่วไปขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การควบคุม การประสานงาน และการรายงาน โดยรูปแบบเหล่านี้ขึ้นอยู่กับผู้นำและลักษณะของแต่ละองค์กร

ดังนั้นการวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในประเด็นเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจะศึกษาในประเด็น กระบวนการดำเนินการในการจัดการศึกษาให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) สัมพันธภาพระหว่างปัจจัยที่ต้องการ (Inputs) และผลผลิตที่เกิดขึ้น (Outputs) โดยคำนึงถึงลักษณะของการบริหารจัดการทางการศึกษา จึงกำหนดประเด็นด้านการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.3.3.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

1) ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของสถานศึกษา หน้าที่ของสถานศึกษาคือทำให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

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

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

จันทราณี สงวนนาม (2545, น. 142) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

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

สุรียนต์ คะณวัฒน์ (2551, น. 19) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ การจัดหา การผลิตและส่งเสริม ซึ่งเป็นกิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

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

สงบ คงทนไพศาล (2555, น. 23) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านผู้เรียน ผู้สอน โดยหลักสูตรจะเป็นตัวกำกับเนื้อหา ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์

พระกฤษลิน สุนทรสิริ (ศรีสุนทร) (2556, น. 9) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานวิชาการ ว่าหมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมในการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประเมินผล ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนจนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นที่น่าพึงพอใจ

2) ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 6) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสำคัญเพราะเป็นการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่น งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ไม่เน้นการใช้ข้อสอบเพียงอย่างเดียว

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

จันทราณี สงวนนาม (2551, น. 147) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงานอื่นๆ นั้น แม้ว่าจะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา และเป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร

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

จามจุรี จำเมือง (2553, น. 75) กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษา ให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล เป็นปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการ มีสำคัญต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอันดับแรก โดยคุณภาพในการบริหารงานวิชาการจะเป็นเครื่องส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริการจัดการด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

3) ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายขอบข่ายของงาน วิชาการไว้ ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การบริหารการ ประเมินผลการเรียน การบริหารการนิเทศภายใน การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การบริหาร การวิจัยและพัฒนาการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทาง วิชาการ การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

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

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น. 13) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของการ บริหารการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารงาน วิชาการไว้ 8 ภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข, น. 33 - 38) ได้ให้ขอบข่ายภารกิจและแนว ทางการปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จันทรานี นามสงวน (2551, น. 151-152) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานวิชาการควรประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยการศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดระบบการเรียนการสอน สื่อการ เรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร การนิเทศภายในสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหรือหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่มี ขอบข่ายภาระงาน ที่ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.3.3.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

1) แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

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

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

กชกร เฉลิมกาญจนา (2548, น. 3) ได้ให้ความหมายว่า งบประมาณคือรายงาน ที่เป็นตัวเลขซึ่งคาดการณ์ระดับกิจกรรมที่เกิดขึ้น หรือระดับ กิจกรรมที่ต้องการ ซึ่งงบประมาณ มีความเกี่ยวข้องกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตเป้าหมายของงบประมาณคือการคาดคะเนถึง กิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

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

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550, น. 22) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ โดยสรุป ไว้ว่า งบประมาณแผ่นดิน หมายถึง แผนทางการเงินเกี่ยวกับประมาณการรายได้และรายจ่ายของ รัฐบาลในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากรัฐสภา

ทองใบ อีรานันท์ทางกูร (2552, น. 105) ได้ให้ความหมาย “งบประมาณ” หมายถึง การประมาณรายรับและรายจ่าย ในแง่ของบัญชี งบประมาณเป็นการแสดงรายรับรายจ่ายในแง่ของแผนงาน เป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของรัฐในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

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

2) ลักษณะที่ดีของงบประมาณ

พรศิริ ศรีโพธิ์งาม (2543, น. 7) กล่าวว่า ลักษณะงบประมาณที่ดีต้องประกอบด้วย หลักการที่ค้ำยัน 6 ประการ ดังนี้

1) หลักการคาดการณ์ไกล (Foresight) หมายความว่า จะทำอะไรจะใช้เงินในปีใด เท่าใดต้องคิดวางแผนไว้ ไม่ใช่จะทำก็ทำ ต้องการให้เงินเท่าใดก็เพียงหาเงินโดยไม่คำนึงถึงว่ามีอนุญาตไว้ในงบประมาณหรือไม่

2) หลักประชาธิปไตย (Democracy) คือ จะต้องให้ราษฎรเจ้าของเงินได้รู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งเงินได้และเงินจ่าย

3) หลักดุลยภาพ (Balance) งบประมาณจะต้องสมดุลกันแต่ไม่หมายความว่ารายได้รายจ่ายจะต้องเท่ากันทุกปี บางปีก็อาจขาดดุล แต่ก็ต้องพยายามให้มีเกินดุลบ้าง มิฉะนั้นจะมีหนี้สินล้นพ้นตัว

4) หลักสารัตถประโยชน์ (Utility) ต้องคำนึงถึงประโยชน์ปัจจุบันและอนาคตจึงต้องให้มีรายจ่ายลงทุนไว้ให้มากพอเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับรายจ่ายประจำปี

5) หลักความยุติธรรม (Equity) ต้องให้มีความยุติธรรมทั้งในด้านรายได้ และรายจ่าย เช่น กรณีรายได้จากการจัดเก็บภาษี ต้องให้ยุติธรรมที่สุด คนมีเงินมากย่อมจะต้องเสียภาษีมากกว่าคนจน เป็นต้น

6) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักนี้เกี่ยวกับการควบคุมงบประมาณรายได้และรายจ่ายที่สวนราชการผู้มีหน้าที่จะต้องระมัดระวังสอดส่องให้เกิดสมรรถภาพขึ้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของงบประมาณที่ดี คือ ต้องชัดเจน เปิดเผยได้ มีความยืดหยุ่น มีการสมดุล มีความยุติธรรม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และงบประมาณควรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ คือ มีความชัดเจน เปิดเผยได้ มีพื้นฐานอยู่บนความสุจริตใจ และมีความยืดหยุ่น จะต้องปรากฏแต่เฉพาะเรื่องเกี่ยวกับเงินหรืองบประมาณเท่านั้น และมีความยืดหยุ่น

3) บทบาทของงบประมาณ

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

1) บทบาทด้านเศรษฐกิจ งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะเศรษฐกิจของประเทศในรูปของนโยบายการคลัง เช่น

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

1.2) มุ่งส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ประชากร ส่งเสริมการลงทุนและการจ้างงาน

1.3) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยการลงทุนสร้างปัจจัย พื้นฐานทางเศรษฐกิจ (Infrastructure)

1.4) กระตุ้นธุรกิจเอกชน เนื่องจากรัฐบาลเป็นทั้งลูกค้า และผู้ใช้จ่ายรายใหญ่ที่สุด การใช้จ่ายของรัฐบาลจึงมีผลสำคัญ ต่อการหดตัว หรือขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศ

2) บทบาทด้านการบริหาร งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารประเทศสามารถนำไปซื้อปัจจัยอื่น ๆ ทางการบริหาร เช่น

2.1) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการวางแผนดำเนินการของรัฐเพราะ งบประมาณเป็นแผนแม่บทแสดงเจตนารมณ์รัฐบาลที่หน่วยงานต้องวางแผนสนับสนุนและสอดคล้อง รัฐบาล และเป็นหลักประกันจะได้จัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการตามแผน

2.2) เป็นเครื่องมือในการควบคุม การรายงานความก้าวหน้าในดำเนินการและประเมินผลการดำเนินงาน

2.3) เป็นเครื่องมือในการประสานการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีการใช้ทรัพยากร โดยประสานสอดคล้องกัน และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) บทบาทด้านการเมือง บทบาททางการเมืองของงบประมาณพิจารณาได้จากหลายด้าน เช่น

3.1) เป็นเครื่องมือของฝ่ายนิติบัญญัติในการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาล

3.2) เป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ของรัฐบาลด้วยการใช้ประโยชน์จากการใช้จ่ายเงินภาษีอากร

3.3) แสดงถึงกลุ่มหรือหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการเมืองในขณะนั้น จะเห็นได้ว่างบประมาณมีบทบาทต่อการดำเนินงานของทุกองค์กรในลักษณะของความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ต่อการบริหารจัดการ และสภาพทางการเมือง

4) รูปแบบของงบประมาณ

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

1) งบประมาณแบบสมดุล (Balanced Budget Policy) งบประมาณแบบสมดุล หมายถึง การจัดทำงบประมาณที่อยู่ในลักษณะงบประมาณรายรับมีจำนวนเท่ากับงบประมาณรายจ่ายพอดี

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

3) งบประมาณแบบขาดดุล (Defecit Budget Policy) งบประมาณแบบขาดดุล หมายถึง การประมาณรายจ่ายสูงกว่าประมาณการรายได้ที่คาดว่าจะจัด หาได้ในการจัดทำ งบประมาณรัฐบาลจะต้องคำนึงถึงรูปแบบของงบประมาณด้วย เพราะงบประมาณแต่ละรูปแบบจะมี ลักษณะการใช้และดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป การจัดทำงบประมาณของประเทศต่าง ๆ ได้มี รูปแบบต่าง ๆ กันและมีวิวัฒนาการมาตลอดเวลาเริ่มจากรูปแบบง่าย ๆ เพียงแสดงรายรับ - รายจ่าย จนถึงรูปแบบที่ซับซ้อนเพื่อให้ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงบประมาณ

อำนาจ ทองโปร่ง (2553, น. 171 - 176) กล่าวว่า รูปแบบของงบประมาณ ที่ประเทศต่าง ๆ นิยมใช้นั้น มีดังนี้

1) งบประมาณแบบแสดงรายการ (Line Item Budgeting) รูปแบบงบประมาณแสดงรายการเป็น แบบที่ใช้กัน มาดั้งเดิมโดยจะเน้น การใช้จ่ายมากกว่าเน้น งานที่ต้องการทำ กล่าวคือ จะแสดงรายการใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นรายการและจำนวนเงินประมาณของแต่ละรายการ งบประมาณแบบแสดงรายการมุ่งควบคุมรายการใช้จ่าย แต่ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพของการ บริหารงานตัว อย่างของรูปแบบงบประมาณนี้จะแสดงรายการในหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค ในการจัดทำ งบประมาณปี ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐาน ส่วนใหญ่ จะประมาณการค่าใช้จ่ายให้สูงกว่าปี ก่อนเสมอ ทำให้ยอดของงบประมาณขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว และรัฐบาลก็ไม่สามารถควบคุมการปฏิบัติ งานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

2) งบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) เป็นงบประมาณแบบเสนอผลงานของค่าใช้จ่ายนั้น ๆ แทนที่จะแสดงรายการใช้จ่ายแต่เพียงอย่างเดียว งบประมาณ

ตามระบบนี้ มีข้อดีอยู่ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้จ่ายต่าง ๆ จะทำอย่างไร มีแผนการทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการใช้จ่ายแต่ละแผนงาน / โครงการ รูปแบบงบประมาณแสดงผลงานนี้ รัฐบาลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อเสียอยู่ในการพิจารณางบประมาณโดยรวม โครงการต่าง ๆ มีการแข่งขันซึ่งกันและกัน ต้องวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงการภาวะในการคำนวณงบประมาณมีการยินยอมตกลงกัน ระหว่างหน่วยงานทำได้ยาก รวมทั้งหลักเกณฑ์ประกอบการตัด สินใจการคัดเลือกนโยบายที่เหมาะสมยังไม่มี

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

4) งบประมาณแบบการวางแผนและการกำหนดโครงการ (Planning Programming and Budgeting System) รูปแบบงบประมาณแบบ PPBS นี้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา สมัยของประธานาธิบดี จอร์จ.เอฟ.เคนาดี เป็นรูปแบบที่ใช้หลักวิชาเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการจัดทำ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ส่วนประกอบสำคัญของงบประมาณแบบ PPBS ได้แก่

4.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ หน่วยงานที่ขอ งบประมาณจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของโครงการ หรือแผนงานที่จะทำ

4.2) กำหนดแผนการทางการเงิน หน่วยงานจะต้องกำหนด แผนการใช้จ่ายเงินในการทำงานหรือพัฒนาโครงการที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต

4.3) การวิเคราะห์เลือกแผนการ หน่วยงานจะต้องทำการวิเคราะห์ ทางเลือกจะการใช้จ่ายแบบต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) งบประมาณแบบฐานศูนย์ (Zero - Base Budgeting) งบประมาณแบบ ฐานศูนย์ เป็นระบบงบประมาณที่ไม่ให้ความสำคัญแก่รายการหรือแผนงานที่เคยได้รับมาในปี งบประมาณที่ผ่านมา แต่จะพิจารณางบประมาณแผนงานโดยละเอียดเพื่อดูความเหมาะสมของ แผนงานที่เคยได้รับงบประมาณให้อีก ถ้ามีความเหมาะสมความสำคัญ และความจำเป็นสู่แผนงานอื่น

ไม่ได้ ซึ่งการจัดทำงบประมาณแบบฐานศูนย์ จะใช้ฐานที่ 0 เป็นหลัก ในการกำหนดค่าใช้จ่าย โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดเตรียมรายละเอียดค่าใช้จ่ายและผลที่คาดว่าจะได้รับของแต่ละแผนงานตั้งแต่สำคัญน้อยที่สุด ปานกลาง และสำคัญมากที่สุด ซึ่งเรียกว่า ชุดทำงาน เพื่อการตัดสินใจ (Decision Package) โดยงบประมาณแบบฐานศูนย์ มีสาระสำคัญ คือ

- 5.1) การจัดทำแบ่งเบาภารกิจของผู้บริหารระดับสูง โดยให้หัวหน้างานแต่ละระดับเป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วง วิเคราะห์งบประมาณที่เสนอขอตั้งอย่างมีระบบ
- 5.2) กิจการต่าง ๆ ของแผนงาน จะแสดงออกมาในรูปชุดงาน เพื่อการพิจารณาตัดสินใจ
- 5.3) ชุดงานเพื่อการตัดสินใจต่าง ๆ จะได้รับการประเมินและวิเคราะห์อย่างมีระบบ แล้วนำมาจัดอันดับความสำคัญ

จะเห็นได้ว่า งบประมาณในการบริหารจัดการนั้นมีหลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นหรือเกณฑ์สำหรับการจัดการด้านงบประมาณรูปแบบใดเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5) หลักการของงบประมาณ

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

- 1) หลักประหยัด หมายความว่า การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ให้ได้ผลอย่างเต็มที่ มิให้มีการจ่ายเกินกว่าความจำเป็นซึ่งก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยได้ การประหยัด จะต้องเป็นไปทั้งทางด้านรายรับและรายจ่าย กล่าวคือ การจัดการรายรับพยายามให้เสียค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บน้อยที่สุดโดยให้พยายามจัดเก็บได้มากที่สุด ส่วนทางด้านรายจ่ายก็ต้องมีการป้องกันมิให้เกิดการรั่วไหลขึ้นได้ เช่น มีการควบคุมมิให้หนักการเมืองและข้าราชการเปียดบัง เองงบประมาณเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

- 2) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การควบคุมงบประมาณรายจ่ายและรายได้ ซึ่งส่วนราชการผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 3) หลักความเสมอภาค กล่าวคือจะต้องให้มีความชอบธรรมทั้งในด้านรายรับและรายจ่าย ทางด้านรายจ่าย เช่น เงินเดือนข้าราชการเฉพาะอย่างยิ่งผู้น้อยถ้าตํานักก็ไม่ใช่การยุติธรรมต้องรีบแก้ไข ในทางด้านรายได้นั้นการจัดเก็บภาษีก็ต้องทำไปด้วยความเสมอภาค มิให้เกิดการถกถก และป้องกันมิให้มีการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากรเกิดขึ้นได้

- 4) หลักดุลยภาพ ไม่ได้หมายความว่ารายได้กับรายจ่ายของรัฐบาลจะต้องสมดุลหรือเสมอกันทุกปี แต่หมายความว่าถึงบางปี ขาดดุล ก็จะต้องมีบางปี ที่รายจ่ายจะต้องมากกว่ารายได้ (เกินดุล) พอหลาย ๆ ปี มารวมกันก็สมดุล ตามความเป็นจริงแล้ว งบประมาณของประเทศ

ต่าง ๆ มักมีลักษณะขาดดุล รัฐบาลจะต้องหาเงินมาชดเชยส่วนที่ขาดดุลโดยการก่อหนี้ ซึ่งวิธีการนี้อาจจะส่งผลให้รัฐบาลมีหนี้สินมากหรือเกิดภาวะเงินเฟ้อได้ ดังนั้น จึงควรให้งบประมาณมีลักษณะดุลยภาพ

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

6) หลักประชาธิปไตย เงินได้ของรัฐบาลเกือบทั้งหมดเกิดจากเงินของราษฎร ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรที่ราษฎรจะต้องรู้เห็นและให้ความเห็นชอบด้วยทั้งรายได้และรายจ่ายเพื่อให้ประโยชน์ตกกับประชาชนส่วนใหญ่ ในประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาโดยชอบธรรม ก็เป็นสถาบันที่ให้คำปรึกษาและการอนุมัติแก่รัฐบาลในการเก็บภาษีอากรและการใช้จ่ายเงิน ฉะนั้น การคลัง และงบประมาณจึงจำเป็นต้องเปิดเผยแพร่หลายให้ประชาชนรู้เห็นทั่วไป

ดังนั้นการบริการจัดการด้านงบประมาณนอกจากจะต้องคำนึงถึงรูปแบบของงบประมาณหรือแหล่งที่มาของงบประมาณแล้วสิ่งสำคัญของการบริหารงบประมาณอีกประการคือ หลักการในการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ต้องคำนึงถึงหลักของความประหยัด หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักดุลยภาพ หลักการคาดการณ์ไกล และหลักประชาธิปไตยด้วย

6) ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2544, น. 17) กล่าวว่า งบประมาณ มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติอยู่หลายประการรัฐบาลสามารถนำเอางบประมาณแผ่นดินมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดังต่อไปนี้

1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศ รัฐบาลสามารถจัด งานต่าง ๆ ทุกงานที่รัฐบาลประสงค์จะดำเนินการไว้ในงบประมาณ ตามที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและตามกำลังเงินที่มีอยู่ และให้ทุกส่วนราชการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในงบประมาณนั้น ๆ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2) ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ งบประมาณเป็นรายจ่ายจำนวนมาก การใช้จ่ายของรัฐบาลหากใช้จ่ายให้ดีและถูกต้องจะสามารถพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน และเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมหาศาล โดยรัฐบาลต้องพยายามใช้

จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลและไปสู่โครงการที่จำเป็น และเป็นโครงการในด้านการลงทุน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

3) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของประเทศมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรหรือใช้จ่ายทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางแผนในการจะจัดสรรทรัพยากรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านว่าจะจัดสรรไปด้านใดเท่าไร และนานเท่าไร และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้นด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4) เป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ของประชาชน โดยรัฐบาลจะจัดสรรเงินงบประมาณไปสู่จุดที่ช่วยยกระดับฐานะของประชาชนที่ยากจนให้มีรายได้สูงขึ้น เช่น จัดสรรงบประมาณให้มีการสร้างสาธารณูปโภค ถนนหนทางไปสู่ประชาชนที่ยากจนในชนบทให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่ยากจนสามารถใช้ขนส่งผลิตผลของตนเองออกขายสู่ตลาดภายนอกได้ เพื่อจะได้ราคาผลผลิตดีขึ้น ทำให้มีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น

5) เป็นเครื่องมือในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเงินการคลังของประเทศ รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของการเงินและการคลัง ของประเทศได้ โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับ สภาวะเศรษฐกิจ เช่น เมื่อเศรษฐกิจมีภาวะเงินเฟ้ออยู่รัฐบาลก็ควรจัดสรรงบประมาณโดยใช้นโยบายการเก็บเงินภาษีอากร และรายได้อื่น ๆ ของรัฐบาลให้มีรายรับงบประมาณให้มาก และให้มากกว่ารายจ่ายงบประมาณที่รัฐบาลจะใช้จ่ายออกไป เพื่อให้ปริมาณเงินในท้องตลาดในประเทศ มีปริมาณเงินน้อยลง ซึ่งจะเป็นวิธีขจัดปัญหาภาวะเงินเฟ้อลงได้ทางหนึ่งและในทางตรงข้ามในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศมีภาวะเงินฝืดอยู่ รัฐบาลก็สามารถใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือจัดสรรเงินงบประมาณ โดยจัดเงินงบประมาณที่จะใช้จ่ายให้มีการใช้จ่ายที่สูงและให้สูงกว่างบประมาณรายรับที่รัฐบาลเก็บเข้ามาจากการเก็บภาษีอากรและรายได้ทางอื่น ๆ ของรัฐบาล เพื่อปริมาณเงินในท้องตลาดมีมากขึ้นซึ่งจะเป็นวิธีการขจัดปัญหาภาวะเงินฝืดลงได้ทางหนึ่ง

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

ประชาชนจะได้มีส่วนร่วมในการบริหารประเทศร่วมกับรัฐบาล ด้วยการเสียภาษีอากรด้วยความเต็มใจ และศรัทธาในผลงานของรัฐบาลต่อไป

จะเห็นได้ว่า งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นต่อการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารจัดการองค์การ ดังนั้นหากองค์กรต่างๆ ไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการ งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลีก็เช่นเดียวกัน จำเป็นที่จะต้องนำหลักการในการบริหารจัดการงบประมาณมาปรับใช้เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การบริหารจัดการด้านงบประมาณ จึงเป็นกระบวนการหรือภารกิจที่เกี่ยวกับการจัดการเงินงบประมาณ การจัดหารายได้ การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การวางแผนการใช้จ่าย การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

2.3.3.3 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545, น. 15) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมี

ศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์การให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2557, น. 845) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์การ ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์การ

Noe, et al (2003, p. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน หลากๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009, p. 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรม และความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

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

1.2) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นการบริหารองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่ การสรรหาคนเข้ามาในองค์การ การพัฒนาและบำรุงรักษาคนในองค์การจนกระทั่งออกจากองค์การไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม นักวิชาการได้คิดค้นแบบต่างๆในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่างๆ โดยมีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้พัฒนาตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

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

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

1.1) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่เรียกว่าตัวแบบ “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด ซึ่งเบียร์ ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์กรของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม

ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

2) ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กรเหล่านี้ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3) นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

3.1) อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไปด้วย การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

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

3.3) การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูด ในการรักษาพนักงานไว้

3.4) ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบาย ทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ พนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

3.5) ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความ พยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการ ที่องค์การมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความ ผูกพันกับองค์การ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์การยาวนาน องค์การมีความมั่นคงและ แข่งขันได้ในระยะยาว

3.6) ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจน ประสิทธิภาพขององค์การ โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์การคือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์การมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมี ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไป ด้วยปัจจัย ดังนี้

1) ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับ องค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์การ

2) สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

3) ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอย่างไรก็ตามตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้เกิดการเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีม และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดด้วย

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

1.2.1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน

1.2.2) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.2.3) กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.2.4) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

1.2) ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)

สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร โดย Hendry and Pettigrew ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิคเป็นความพยายามที่จะบูรณาการ

ขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ

1.3) หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human Resource Management Function)

Schuler and Jackson (2009) กล่าวว่าองค์กรทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่างเช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กรรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียดเช่น ค่าจ้างที่จูงใจพนักงานของแต่ละที่แต่หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์กรกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์กร

2) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรระยะยาว

3) การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้เข้ามาพร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4) การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

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

6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การ

ตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงานและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย ส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

7) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์กร

8) การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) องค์กรอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่างๆให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของ เงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

Mondy and Noe (2004, อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2545, น. 28 - 29)

อธิบายว่า ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกำลังคนไปจนถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นจากผู้บริหารระดับสูง และปัญหาส่วนใหญ่ถูกรายงานตรงไปยังผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่เหล่านี้มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก องค์กรทั่วไปต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เหมาะกับสถานที่ทำงานและระยะเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติดังกล่าว นั้น โดยอาศัยการวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ที่พิจารณาเกี่ยวกับความต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าได้พนักงานตามที่ต้องการ กล่าวคือ ได้พนักงานที่มีทักษะและพอเพียงเมื่อองค์กรมีความต้องการ สำหรับการสรรหานั้นเป็นกระบวนการของการชักจูงบุคคลในจำนวนที่เพียงพอและกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์กร การคัดเลือกนั้นเป็นกระบวนการที่องค์กรคัดสรรกลุ่มบุคคลที่สมัครให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานและองค์กร ความสำเร็จในหน้าที่ 3 ประการนี้สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลและองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะ คน งานและ

องค์การ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนั้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในกระบวนการช่วยให้ องค์การรักษาการแข่งขันไว้ได้ กระบวนการพัฒนาควรเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อบุคคลเข้ามาร่วมในองค์การ และกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดอาชีพของเขา โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขนาดใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาองค์การ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง แก่ไขสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และ ช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการวางแผนอาชีพ (Career Planning) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) โดยการวางแผน อาชีพเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย อาชีพของบุคคลกับความต้องการขององค์การไม่สามารถ แยกออกจากกันได้ชัดเจน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนพนักงานในการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้ เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะได้รับการ ประเมินเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีโอกาสรู้ถึงจุดแข็งและแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ

3) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับผลตอบแทนที่พอเพียง และเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำประโยชน์ ให้แก่องค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Wage and Salary) ซึ่งเป็นเงินที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ให้เพิ่มเติมจาก เงินเดือนหรือค่าจ้าง ได้แก่ การหยุดพักผ่อน การลาป่วย ตลอดจนการประกันสุขภาพ และยังเป็น ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non - Financial Rewards) ได้แก่ ความสุขกายสบายใจในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

4) ความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัย หมายถึง การป้องกัน พนักงานจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ส่วนสุขภาพนั้น หมายถึง พนักงานปลอดภัยจากการเจ็บป่วย และร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ ความปลอดภัย และสุขภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ สามารถผลิตผลผลิตและก่อให้เกิดผลประโยชน์ในระยะยาวต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มี วิสัยทัศน์จึงส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเพียงพอ โดย ปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อสังคม จึงทำ ให้ทุกองค์การตระหนักถึงความปลอดภัยและสุขภาพพนักงาน

5) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายต้องการให้องค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์การธุรกิจ ตระหนักเกี่ยวกับสภาพแรงงาน และการต่อรองกับสภาพแรงงานในทาง ที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย ในอดีตความสัมพันธ์นี้เป็นประโยชน์แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่ปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความสำคัญมากขึ้นในลักษณะของการร่วมเจรจาต่อรอง

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

Ivancevich (2007, p. 5) กล่าวว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน, การวิเคราะห์งาน, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, การสรรหาบุคลากร, การคัดเลือก, แรงจูงใจ, การปฐมนิเทศ, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน, การฝึกอบรมและพัฒนา, แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ

จะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์การตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1) ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

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

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2543, น. 51) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือเป็นทุน เป็นปัจจัยใน การที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 2) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, น. 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มี

คุณสมบัติเหมาะสม สมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศักดิ์ดา ภาคจันทิก (2557, น. 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทักษะกระบวนการที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

Pace, et al. (1991, p. 3) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนา การพัฒนาจะต้องครอบคลุมทั้งสองด้าน คือ ด้านบุคคลซึ่งจะต้องพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และด้านองค์กร คือ นโยบายโครงสร้างและการจัดการ เพื่อไปสู่คุณภาพและความสามารถในการผลิตที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับปฏิบัติงาน ผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาคนในแนวคิดเกี่ยวกับบมโนทัศน์ที่ถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (The Concept of Development Centered on Man) คือ พัฒนาการต้องเกิดจากการกระทำของมนุษย์ ผลประโยชน์ของการพัฒนาจะต้องตกเป็นของมนุษย์เมื่อมนุษย์ตระหนักถึงความต้องการหรือความจำเป็นของตนเองเป็นผู้กำหนดความมุ่งหมายของการพัฒนา โดยอาศัยความต้องการของตนเป็นเครื่องนำทาง และมนุษย์จะเป็นผู้จัดการองค์ประกอบของการพัฒนาการให้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตนตั้งขึ้นเช่น การสร้างสถาบันทางสังคมการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ถึงแม้กิจกรรมนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนา แต่มนุษย์จะพัฒนาอย่างโดด

เดี่ยวไม่ได้มนุษย์จะต้องพัฒนาในสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ ซึ่งส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่มนุษย์ ดังนั้น กระบวนการพัฒนามนุษย์โดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง จึงเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบโดยต้องพิจารณาทุกส่วน ขององค์ประกอบในการพัฒนาและทุกด้านของชีวิตซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

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

James (1970, p. 4) ได้สรุปแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไป จะเกิดผลมาจากประสบการณ์จากการทำงาน
- 2) เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนาที่อยู่ด้วยกันสามประการคือ การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและต้องป้อนข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยแค่ไหน
- 3) การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้นำไปสู่การพัฒนา
- 4) กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นสำคัญ
- 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่เอื้ออำนาจให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้
- 6) การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขาถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย
- 7) การพัฒนามนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

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

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

2) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

3) การพัฒนา (Development) หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นนำมาประมวล สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้องหลายประการทั้งความต้องการของตัวบุคคล สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รวบรวมสร้างเป็นกระบวนการตัดสินใจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2.3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายแนวคิดหลายวิธีการด้วยกันที่จะให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีโอกาสได้ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของตนเองและองค์กร ทฤษฎีการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีอยู่หลายแนวคิดหลายรูปแบบ และได้แบ่งออกเป็นหลายยุคหลายกลุ่ม แต่ผู้วิจัยจะนำเอาทฤษฎีที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีจะได้กล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.3.1) คุณสมบัติที่สำคัญของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา
มนุษย์

คุณสมบัติเฉพาะของบุคลิกภาพที่สามารถคาดคะเนพฤติกรรมใน
องค์กรของตัวทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of Control) การมุ่งเน้น
ความสำเร็จ (Achievement Orientation) อำนาจนิยม (Authoritarianism) แมคเคียวเวลลิเนียน
(Machiavellianism) การยกย่องตัวเอง (Self-esteem) การตรวจสอบตัวเอง (Self-monitoring)
และแนวโน้มของความเสี่ง (Propensity for Risk-taking) (Tack, 1983, pp. 1 - 3, อ้างถึงใน
ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 18)

2.3.2) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์
ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจซึ่ง
เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดย
Maslow จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ

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

2.3.2.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้า
อย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น

2.3.2.3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจาก
ที่ความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ
หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน

2.3.2.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
(Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่ง
เป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตัวเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความ
ต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

2.3.2.5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึก
คิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของ
แต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด (Abraham H. Maslow, 1943, pp. 370 - 396 ; อ้าง
ถึงใน ศักดา ภาคจันทิก, 2557, น. 18)

2.3.3) ทฤษฎีการจูงใจ ของ Porter and Lawler

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

2.3.4) ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

2.3.4.1) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ

การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

2.3.4.2) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces)

เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์ จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่น ๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น

2.3.5) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และ

ทฤษฎี Y

McGregor Douglas (1960, pp. 33 - 57) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

- 1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด
- 2) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายาม

ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

1) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจในการทำงานไม่ใช่เป็นสิ่งยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

2) ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

3) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

4) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

5) ความสามารถในการจินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กรมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

6) ภายใต้เงื่อนไข ของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

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

2.3.6) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

Evans & House

Evens (1970, pp. 277 - 298), House and Mitchell (1974, pp. 81 - 98, อ้างถึงใน ศักดา ภาคจันทร์, 2557, น. 21 - 22) ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ในเรื่องการจูงใจในการทำงานทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำจะต้องสร้างค่านิยมหรือให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Evans & House ได้แบ่ง ผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงสิ่งที่ตัวเองคาดหวัง มีการกำหนดแนวทางและชี้แนะ และมีการกำหนดตารางการทำงาน

2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้ จะให้ความเป็นมิตรมีการจัดสวัสดิการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader Behavior) ผู้นำแบบนี้ จะให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนไปตาม สถานการณ์ที่แตกต่างกันไปโดยมีปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้ คือ

ก. ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรับรู้ในเรื่องความสามารถ ของตัวเองและการควบคุมสถานการณ์ด้วยตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตัวเองไร้ความสามารถ เขาจะต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากเขาทราบว่าตัวเองมีความสามารถสูง เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบ ชี้แนะเลย ส่วนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเขาจะต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างของงานหากโครงสร้าง ของงานแน่นอนจะไม่ต้องการผู้นำแบบชี้แนะ แต่หากโครงสร้างของงานไม่แน่นอน จะต้องการผู้นำแบบ ชี้แนะส่วนระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการนั้น หากมีลักษณะอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการสูง ขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับผู้นำแบบชี้แนะน้อยลง และหากกลุ่มงานมีการช่วยเหลือสนับสนุนและพอใจ ชิงกันและกัน เขาจะไม่ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

2.4) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาศึกษา

ทศนิยม ศุภเมธี (2542, น. 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า หมายถึง การช่วยให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมให้อาจารย์มี สมรรถภาพ และประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ ได้ดีขึ้น ให้มีการตื่นตัวต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเพื่อให้ภารกิจในการพัฒนา ผู้สอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) การพัฒนาผู้สอน ควรต้องพัฒนาให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการงานวิชาการแก่สังคมการทำงาน บำรุงศิลปวัฒนธรรม การเป็นครูที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2) เนื่องจากครูหรือคณาจารย์แต่ละคน มีความแตกต่างกันด้าน วิทยุฒิ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ดังนั้น ในการพัฒนาคณาจารย์ จึงควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเพื่อช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล

3) การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ อย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อคณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่า และปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนา คณาจารย์จะไม่ประสบความสำเร็จหากทำด้วยการบังคับ เพราะคณาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูก บังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

4) การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพควรมีการ ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง และควรต้องมีคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์มาร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2542, น. 160 - 161) กล่าวว่า ในการพัฒนา คณาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของรัฐนั้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ จะเน้นการพัฒนาใน 4 มิติ คือ

1) พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการเรียนการสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ

2) พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารงาน

3) พัฒนาตนเองด้านความรู้ ความรับผิดชอบต่อองค์กรและรู้ว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

4) พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัดและรู้จักวิธีการ วิจัยบางสาขา

Gaff (1975, p. 8) อธิบายว่า การพัฒนาครูหรือคณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัว อาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิค ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและผู้ร่วมงาน

Mullaly and Duffy (1978, p. 121, อ้างถึงใน ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2542, น. 130) ได้อธิบายว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ของอาจารย์หรือครู และปรับปรุงการเรียนการสอน หมายความว่า การพัฒนาคณาจารย์นั้นจะช่วยให้ คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถในการเป็นครู ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับปรุงการเรียนการสอน

จากความหมายของการพัฒนาครูและคณาจารย์ดังกล่าว ประมวลได้ว่า การดำเนินการใด ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูผู้ทำหน้าที่ในการอนมีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ตาม ความหลากหลายด้านวิชาการต่าง ๆ ที่พัฒนามากขึ้นต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยี

สารสนเทศในปัจจุบันกระจายไปอย่างกว้างขวางตลอดเวลา โดยที่ครู คือผู้สอนผู้อธิบายความรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าใจอย่างถูกต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสถาบันต้องการ

2.5) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

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

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546, น. 20) กล่าวว่า ในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรรเข้ามา จะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติดตัวมาก็คือความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมาและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา รู้จักวิธีการทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับ การบรรจุ และไม่มีสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปสถาบันใดที่จะสอนให้ให้นิสิต นักศึกษารู้จัก ใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กรเอง โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานหรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุหรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้วได้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ซึ่ง

วิธีการต่างๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคล อาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) หรือการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

ศักดิ์ดา ภาคจันทิก (2557, น. 23) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งนอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาน้อย การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์การนั้น ๆ มากขึ้นเพียงใดด้วย

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเพิ่มพูนความรู้สามารถทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่การศึกษาต่อ และกิจกรรมการพัฒนาการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่นิยมมากที่สุดและมีคุณค่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมเหล่านี้ได้สอนทักษะใหม่ ๆ รวมทั้งทัศนคติ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น เมื่อมีบุคลากรมาร่วมงานใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศ ฝึกทักษะในการทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วิธีการเช่นนี้เป็นการเริ่มต้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังในการทำงานต่อไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษามีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดทั้งพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา คัดเลือกและบรรจุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจของทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน

2.3.4.1 ความหมายของศักยภาพและคุณลักษณะศักยภาพของครู

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

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

ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก

วันชัย รอดฉาย (2544, น. 12) กล่าวไว้ว่า ศักยภาพ คือ พลังอำนาจและความสามารถที่แฝงอยู่ซึ่งสามารถนำออกมาใช้เพื่อกำหนดวิธีการวางแผนสร้างแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ยืดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

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

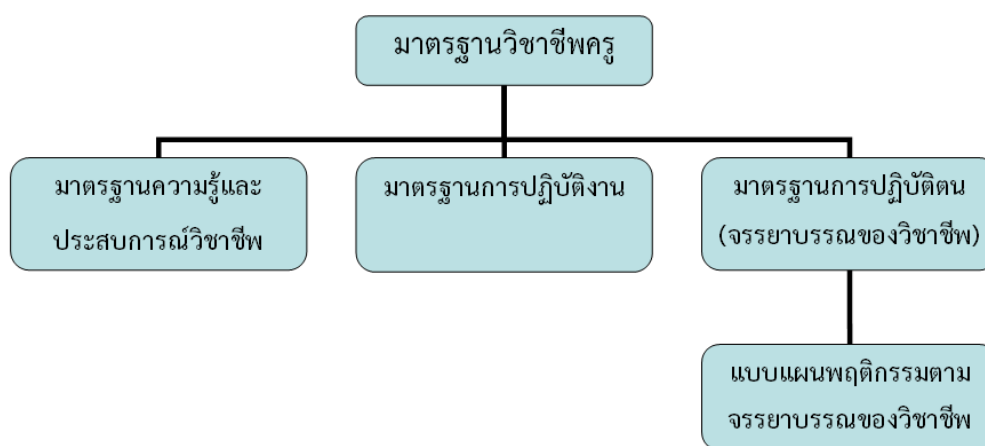
สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, น. 13) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า ศักยภาพ (Competency) คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล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

ชัยญานัญญ์ จิณณณัฐชา (2554, น. 11) กล่าวว่า McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ว่า ศักยภาพ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จึงสรุปได้ว่า ศักยภาพ คือ ความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการใดๆ ตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้

อาจกล่าวได้ว่า ศักยภาพของครู หมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและความสามารถที่อยู่ในตัวครู ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ศึกษา ซึ่งคุรุสภา ได้กำหนดคุรุสภา (2556,

ออนไลน์) ได้กำหนดกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



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

ศุภสภา (2556) กำหนดไว้ว่ามีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ศุภสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

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

9.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

9.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

คุรุสภา (2556) ได้กำหนดกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ ดังนี้

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

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

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

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

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

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

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

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

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

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

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นสมรรถหรือศักยภาพพื้นฐานที่คุรุสภากำหนดขึ้น เพื่อเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดศักยภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถ

เพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

ดังนั้นในการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผลแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาศักยภาพของครูในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศักยภาพการใช้สื่อเทคโนโลยี และศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงในชั้นเรียน เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จพัฒนาในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมแผลแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 โดยจะได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.3.4.1 ศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

บุญชม ศรีสะอาด (2541, น. 2) กล่าวว่า การสอนมีความหมายหลายอย่าง เช่น หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ การฝึกให้ผู้เรียนคิด แก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสร้างหรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การแนะแนวทางแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2541, น. 4) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งหลายที่สำคัญที่สุดคือต้องให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง ผู้เรียนจะต้องกำหนดเอง ตัดสินใจว่าเขาจะไปทางไหน ไปอย่างไร เพราะฉะนั้น ตรงนี้จึงเป็นที่มาของการเรียนรู้ที่เราเรียกว่า ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กระบวนการทั้งหลายที่สำคัญที่สุด คือ ผู้สอนต้องรู้จักการจัดเงื่อนไข

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

2) แนวคิดพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน

ทิสนา แชมมณี (2540, น. 15) กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดี ได้แก่

2.1) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ครูควรพัฒนาและจัดอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธา ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีอย่างหนึ่งของการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2.2) การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนาน ตลอดชีวิต การสอนในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ใช่การเรียนแบบมีครูสอน ครูจะช่วยให้เพียงช่วงหนึ่งของชีวิต จะต้องเรียนด้วยตนเอง

2.3) ผลของการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปสู่กระบวนการ การปฏิบัติจริงในชีวิตได้ ดังนั้น สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สร้างความรู้เอง และค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเน้นว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้อย่างแท้จริง

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

2.5) ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านในชนบทที่มีอยู่อย่างมากมาย หลายสาขา มีค่าบ่งบอกถึงความเจริญมาเป็นเวลานาน การจัดกิจกรรมการเรียนตามหลักสูตรท้องถิ่น จะนำเอาทรัพยากรอันมีค่าของท้องถิ่นและภูมิปัญญาของท้องถิ่นชาวบ้านมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น ด้านอาชีพเกษตรกรรม ดนตรี วรรณกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันจะส่งผล ให้ผู้เรียนรู้จักท้องถิ่นของตน เกิดความรักผูกพันกับท้องถิ่น รวมทั้งใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการประกอบอาชีพด้วย

2.6) การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ใช่อยู่ที่การสอนและระยะเวลาที่ยาวนาน แต่แก่นแท้ของการเรียนอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนควรเป็นกระบวนการที่จัดให้ผู้เรียนได้รู้จักการเรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้รูปแบบและเทคนิควิธีที่หลากหลาย

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนจะต้องสอดคล้องกับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน และอยู่บนหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต โดยผลของการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติจริงในชีวิตได้ เพื่อให้เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านด้วย

3) แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ที่สำคัญ

ทิศนา ขัมมณี (2540, น. 5) ได้ประมวลการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการหลักสูตรท้องถิ่นมีหลักการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

3.1) การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) วิธีการเชิงระบบ คือ การนำเอาองค์ประกอบหลาย ๆ ส่วนมารวมกันอย่างมีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญของวิธีการเชิงระบบจะมีอยู่ 3 ส่วน คือ

3.1.1) Input ปัจจัยหรือสิ่งนำเข้า ได้แก่ ความรู้และกระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดให้แก่ผู้เรียน

3.1.2) Process กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่ผู้เรียนนำความรู้จาก Input ไปขยายผลหรือทดลองใช้กับชีวิตจริง

3.1.3) Output ผลผลิตหรือผลสำเร็จขั้นสุดท้ายตามที่คาดหวัง คือ ผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการนำความรู้ที่ไปขยายผลหรือทดลองกับชีวิตจริงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

ขั้นที่ 1 ค้นหาปัญหา (แท้) คือปัญหาที่มาจากเหตุ

ขั้นที่ 2 กำหนดความต้องการ (ที่เป็นรูปธรรม)

ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ (ที่ปฏิบัติได้)

ขั้นที่ 4 กำหนดหัวข้อเนื้อหา (ที่เป็นรูปธรรม)

ขั้นที่ 5 กำหนดกระบวนการเรียนการสอน เทคนิค สื่อ และเวลาที่ครอบคลุม

I-P-O

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบประสิทธิภาพเบื้องต้น

ขั้นที่ 7 การสอน

ขั้นที่ 8 การประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่า การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีของทฤษฎีเชิงระบบ เป็นการจัดองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญของการเรียนการสอนไว้ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

3.2) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด (Learner Centered)

การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่ตรงกับความรู้ และตามระดับความสามารถ (Self-paced Learning) หรือเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนและทำกิจกรรมในสิ่งที่ตรงกับสภาพปัญหาของตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้กับชีวิตของตนเอง โดยเน้นกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายทั้งกระบวนการกลุ่ม และศึกษาด้วยตัวเอง

การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจึงเป็นการเรียนการสอนที่ยอมรับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก โดยครูเป็นผู้ร่วมวางแผนเป็นผู้ให้คำแนะนำในฐานะผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า แต่การวางแผนการเรียนจริง ๆ นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างสูงสุดโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ครูศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
- 2) ผู้เรียนและครูร่วมกันวางแผนในเรื่องที่จะเรียน
- 3) ผู้เรียนทำความเข้าใจจุดประสงค์ของการเรียนรู้ก่อนเริ่มกิจกรรมการ

สอนเสมอ

4) ผู้เรียนและครูร่วมกันกำหนดเนื้อหากิจกรรมและสื่อการเรียนการสอนร่วมทั้งประเมินผลการเรียนรู้

5) ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยกิจกรรมที่จัดควรมีความหลากหลายเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

- 6) ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง จากจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

อุษณีย์ โพธิสุข (2542, น. 40) กล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นกลยุทธ์ในการสอนรูปแบบใหม่เพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการสอนดังนี้

1) มีกิจกรรมหลากหลายที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ การสอนต้องตอบสนองวิธีการทำงานของสมอง (Whole Brain Approach) ที่แตกต่างกัน ลักษณะของจิตวิทยาที่ต่างกัน

2) การสอนที่เน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะการคิดระดับสูง เช่น การคิดอย่างมีการวิเคราะห์โดยใช้หลักเหตุผล ตรรกะ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างอภิปัญญา ฯลฯ

- 3) การสอนแบบบูรณาการวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

4) ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนควรมีสติในการกำหนดทิศทางในการเรียนรู้เสนอสิ่งที่อยากเรียนรู้

สุภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544, น. 122) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดต้องเริ่มจาก ความต้องการและมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อย่ายึดติดธรรมชาติของความเป็นจริงต้องเป็นไปตามชีวิตของผู้เรียน ให้ผู้เรียน ร่วมกันเลือกสรร จัดสร้างความปลอดภัยไม่จำกัดพื้นที่การเรียนรู้เพียงแค่ห้องเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, น. 16) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ในมาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติมศักยภาพ ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

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

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

3.3) การเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning)

การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษใหม่ ได้ปรับเปลี่ยนเป็นการเสริมสร้างให้มนุษย์สามารถสร้างความรู้ความสามารถและปัญญาด้วยตนเอง โดยครูและผู้เรียนเป็นผู้ร่วมกันวางแผนการเรียนสิ่งที่เรียนมาจากความต้องการของผู้เรียนเอง การจัดการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าว จะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตอบสนองชีวิตจริงได้ เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงชีวิตและองค์ความรู้ของผู้เรียนที่มีหลากหลายรอบๆ ตัว ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

3.3.1) การเรียนโดยการใช้ชีวิตจริง สามารถถ่ายโยงไปสู่สถานการณ์ใหม่ได้ดีกว่าการนำความรู้จากที่เรียนทั่ว ๆ ไปที่ไม่ใช่สภาพชีวิตจริง

3.3.2) ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและปฏิบัติอย่างมีความหมายต่อผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนได้คิดงานเองและปฏิบัติตามความคิดของเขา ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทำให้เสร็จเพื่อที่จะได้เห็นผลแห่งการคิดนั้น

3.3.3) เน้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากทดลองปฏิบัติกำหนดปัญหาที่ทำหาย้วยุและเป็นไปได้ในชีวิตจริงนอกจากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ยังทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายอยากคิดอยากทำให้สำเร็จ

3.3.4) เน้นให้ผู้เรียนอยากคิดและปฏิบัติด้วยแนวทางของตนเอง แนวคิดที่เน้นชีวิตจริงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยวิธีของตนเอง ปฏิบัติในสิ่งที่ตนชอบ ดังนั้นการกำหนดงานควรเปิดกว้างให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการคิด ไม่ควรเป็นงานที่ทำตามคำสั่งเฉพาะ จะไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3.3.5) ส่งเสริมให้นำความรู้จากหลายเนื้อหาวิชาประยุกต์ใช้ให้เป็นธรรมชาติของชีวิตจริง

3.3.6) การเรียนการสอนและการประเมินผลเกิดขึ้นพร้อมกัน

จะเห็นได้ว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการวางแผนการจากความต้องการของผู้เรียนเอง โดยการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและตอบสนองชีวิตจริงได้ เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงลักษณะการดำเนินชีวิตและองค์ความรู้ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

3.4) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมาจากความเชื่อที่ว่า การเรียนของคนเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยมีครูช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าถ่ายทอดจากครูสู่ผู้เรียน ดังนั้น กระบวนการสร้างความรู้จึงต้องอ้างอิงประสบการณ์ผู้เรียนเป็นการเรียนที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ (Learning is Doing) อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การกระทำใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงย้าถึงลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง และระหว่างผู้เรียนกับครูทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่มากไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัยการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้การจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้ความรักความอบอุ่น ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง ครูกับผู้เรียน

เป็นบรรยากาศที่เสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคน บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนอยากรู้ อยากเห็น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามสภาพจริง อันมีผลการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ซึ่งสรุปเป็นหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

3.4.1) กิจกรรมการเรียนเป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

3.4.2) การเรียน คือ กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำทำอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน (Active Learning)

3.4.3) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างครูกับผู้เรียน

3.4.4) ปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดการขยายผลของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

3.4.5) มีการสื่อสารหลายทาง เช่น การพูดหรือการเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความรู้

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนนั้นให้ความสำคัญต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเป็นการมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน โดยเน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียน ได้เลือกเรียนตามความสนใจและความถนัด มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2.3.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

การเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนในสังคมข้อมูลข่าวสารนั้น ต้องมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอันหลากหลายและเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เพราะผู้เรียนต้องแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งการรู้จักใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจึงจะนำเสนอหลักการแนวคิดพื้นฐานของการเรียนการสอน ดังนี้

1) ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข

กิตยวดี บุญซื่อ และคณะ (2540, น. 32 - 86) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข ให้โรงเรียนเป็นแหล่งค้นพบสิ่งมหัศจรรย์ด้วยตัวของเด็กเอง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ มีสภาพผ่อนคลาย มีอิสระ และยอมรับความแตกต่างของบุคคลมีหลากหลาย ในวิธีการเรียนรู้ซึ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขนั้นมี 6 ด้าน คือ

1. เด็กแต่ละคนได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง
2. ครูมีความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง
3. เด็กเกิดความรัก และภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ตลอดเวลา

4. เด็กแต่ละคน ได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ
5. บทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและเข้าใจให้อยากค้นคว้าหา

ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเองในสิ่งที่สนใจ

6. สิ่งที่เราเรียนรู้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1. บทเรียนควรเริ่มจากง่ายไปหายาก คำนึงถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการยอมรับของเด็กแต่ละวัย มีความต่อเนื่องในเนื้อหาวิชาและขยายวงไปสู่ความรู้แขนงอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อชีวิตและโลกรอบตัว

2. วิธีการเรียนรู้ไม่น่าเบื่อและตอบสนองความสนใจใคร่รู้ของนักเรียน การนำเสนอเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ยึดเยียดหรือกดดัน เนื้อหาที่เรียนไม่มากเกินไปจนเด็กเกิดความล้า จนเด็กหมดความสนใจ

3. ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้มุ่งพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการคิดในแนวต่าง ๆ ของเด็กรวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ จากการประมวลข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ คิดปัญหาอย่างมีระเบียบ

4. แนวการเรียนรู้ ต้องสัมพันธ์ และสอดคล้องกับธรรมชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้สัมผัสความงามและความเป็นไปของสรรพสิ่งรอบตัว บทเรียนไม่จำกัดสถานที่ หรือเวลา และทุกคนมีสิทธิ์เรียนรู้เท่าเทียมกัน

5. มีกิจกรรมหลากหลาย สนุก ชวนให้นักเรียนเกิดความสนใจต่อบทเรียนนั้นๆ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ภาษาที่ใช้ในการจูงใจเด็กมุ่งเน้นให้กำลังใจและเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์

6. สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนเข้าใจให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนคือ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ชุด (Learn to Know) เรียนจนได้ (Learn to do) และเรียนเพื่อจะเป็น (Learn to be)

7. การประเมินผล มุ่งเน้นพัฒนาการของเด็ก โดยรวมมากกว่าจะพิจารณาจากผลการทดสอบทางวิชาการ และเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินตนเองด้วย

- 2) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สุมนทนา พรหมบุญ และคณะ (2540, น. 1 - 77) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนต้องให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เอาใจเข้าไปร่วมหรือรวมใจด้วยใจต้องไปจดจ่อในสิ่งที่เขาเรียน และการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้นั้นมิได้เน้นเฉพาะผู้เรียนกับครูเท่านั้น ผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นในชุมชน สังคม พ่อแม่ เพื่อน และ

คนด้อยโอกาสกว่า ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทักษะทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นช่วยให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ การคิดการจัดการกับความรู้ออก การสร้างความรู้ใหม่ และการทำงานกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน “เก่ง ดี มีความสุข” ซึ่ง ได้เสนอเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

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

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

2.3) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนที่ผู้เรียนจะต้องแสวงหาความรู้และสร้างความเข้าใจขึ้นด้วยตัวเอง ความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยง ตรวจสอบกับสิ่งใหม่ ๆ หลักการของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ คือ การเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ ความรู้เดิมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และคุณภาพของการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับบริบทที่เกิดขึ้น บทบาทของครู คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ ความเข้าใจตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความคิดรวบยอดให้สมบูรณ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของความคิดรวบยอด และช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้มาจัดทำแผนผังความคิด

3) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด

ทศนา แชนมณี และคณะ (2541, น. 1 - 236) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด คือ การพัฒนากระบวนการคิดพบว่าเรื่องที่มีการศึกษากันมากที่สุด เรื่องเกี่ยวกับการคิดโดยตรง ได้แก่ การใช้ความคิดซึ่งจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1) ทักษะการคิด (Thinking Skill) เป็นคำที่แสดงออกถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ต้องใช้ความคิด การเปรียบเทียบ การสังเกต การจำแนก การจัดหมวดหมู่

3.2) ลักษณะการคิด เป็นคำที่แสดงลักษณะของการคิด เช่น คิดถูก คิดกว้าง คิดคล่อง คิดรอบคอบ ซึ่งไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำโดยตรง

3.3) กระบวนการคิด เป็นการคิดรอบด้าน คิดให้ลึกซึ้งถึงแก่น หรือสาเหตุที่มาของการคิด อาจจะต้องคิดไกลเพื่อพิจารณาถึงผลที่จะตามมา และอาจจะต้องมีการประเมินตัดสินคุณค่า เป็นต้น

การพัฒนากระบวนการคิด คือ การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยทักษะ การคิดขั้นพื้นฐาน และขั้นกลาง และการคิดต้องเป็นไปตามลำดับขั้น มีกระบวนการที่ชัดเจน

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

1) มิติด้านข้อมูลหรือเนื้อหาที่ใช้ในการคิด คือข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและสิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ

2) มิติด้านคุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิด คุณภาพของการคิดส่วนหนึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติส่วนตัวบางประการ เช่น คนที่ใจกว้าง ใฝ่รู้ เอื้ออำนวยให้การคิดเป็นไปอย่างกว้างขวางขึ้น รับฟังมากขึ้นก็จะได้รับข้อมูล จะมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้หรือคำตอบ

3) มิติด้านกระบวนการคิดจะต้องมีทักษะการคิดพื้นฐาน ยังมีทักษะที่เป็นระดับแกนสำคัญและระดับสูงขึ้น

4) มิติด้านลักษณะการคิด “กระบวนการคิด” ซึ่งได้เลือกสรรว่ามีความสำคัญและสมควรนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ 8 ประการ ได้แก่ การลองคิด คิดหลากหลาย คิดละเอียด คิดชัดเจน คิดกว้าง คิดไกล คิดลึกซึ้ง และคิดอย่างมีเหตุผล

5) มิติด้านกระบวนการคิด กระบวนการอื่น เช่น กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดตัดสินใจ กระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระบวนการวิจัย เป็นต้น

6) มิติด้านการควบคุม และประเมินการคิดของตน การรู้ตัวถึงความคิดของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการประเมินการคิดของตน และใช้ความรู้นั้นในการควบคุมหรือปรับการกระทำของตนเอง การคิดลักษณะนี้เรียกว่า “การคิดอย่างมียุทธศาสตร์”

การประยุกต์ใช้มี 3 รูปแบบ

1) รูปแบบสำเร็จรูป คือ สามารถนำโปรแกรมสำเร็จที่มีผู้สร้างไว้แล้วไปใช้ได้เลยซึ่งมีข้อจำกัด

2) รูปแบบหรือกระบวนการสอนที่มีผู้พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ ซึ่งครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ทั้งด้านเนื้อหาสาระและการคิดไปพร้อม ๆ กัน

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

3.1) การสอนเพื่อให้เกิด (Teaching for Thinking) เป็นการสอนเนื้อหาวิชาการ โดยมีการสอนเสริมหรือปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มความสามารถในด้านการคิดของเด็ก

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

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

4) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา

สุกรี เจริญสุข และคณะ (2540, น. 3-88) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย รวบรวมทฤษฎีแนวคิดการเรียนวิชาศิลปะดนตรี กีฬา วิชา ทั้ง 3 เป็นวิชาทักษะช่วยให้เกิดสุนทรียภาพพร้อมกันและหัวใจของวิชาทั้ง 3 คือ “สะอาดกาย เจริญวัย

สะอาดใจ เจริญสุข” วิชาเหล่านี้สามารถสร้างความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ให้เข้ากับสังคมได้อย่างมี จริยธรรม การเรียนรู้ ศิลปะ ดนตรี และกีฬา เป็นการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ได้แก่

- 1) ด้านร่างกาย มีสุขภาพสมบูรณ์
- 2) ด้านจิตใจและอารมณ์ มีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส
- 3) ด้านสติปัญญา มีทักษะทางศิลปะ ทักษะในการเล่นดนตรี และเล่น

กีฬาเป็น

- 4) ด้านสังคม มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
- 5) ด้านจริยธรรม ประพฤติดี ประพฤติชอบ

วิชาทั้ง 3 วิชา นี้ มีธรรมชาติที่เหมือนกันจึงมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแนวคิด

3 ส่วนร่วมกัน คือ

- 1) ทฤษฎีความเหมือน เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยการเรียนแบบและการทำซ้ำ
- 2) ทฤษฎีความแตกต่าง เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยการแสวงหาความแตกต่าง เป็นความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความมีชีวิตชีวาเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ ที่เรียกว่าแหกคอก และทางเทวดา

3) ทฤษฎีความเป็นฉันทน์ เรียนรู้สุนทรียภาพ โดยแสวงหาตัวเองอวดความเป็นฉันทน์และในความเป็นฉันทน์คือ รากเง้าทางวัฒนธรรมของชุมชน

ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางศิลปะ ดนตรี กีฬา ของผู้เรียนนั้น สามารถจัดได้เป็น 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนแบบ เป็นกระบวนการที่เด็กจะต้องได้ยินเสียงดนตรี ได้เห็นและได้สัมผัสแล้วอาศัยการเรียนแบบเพื่อที่จะลอกเลียนให้เหมือนแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทำซ้ำ เป็นการย้ำทักษะเพื่อให้เกิดความแม่นยำ ชำนาญ สามารถควบคุมกำกับและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ผู้เรียนทำซ้ำ ให้ท่องจนขึ้นใจ

ขั้นตอนที่ 3 การแหกคอก เกิดจากการทำซ้ำจนขึ้นใจแล้ว ซ้ำจนเกิดความเบื่อหน่าย จำเจ มีความรู้สึกที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงมีความคงเดิมไว้เป็นบางส่วน และบางส่วนของที่แสดงออกความเป็นตัวของตัวเอง

ขั้นตอนที่ 4 ทางเทวดา เป็นการสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาใหม่ มีทักษะที่สมบูรณ์มีความถูกต้องและแม่นยำ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องคิด และสามารถคิดออกมาได้เรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน

ขั้นตอนที่ 5 ความเป็นฉันทัน คือ การเรียนรู้จนแตกฉาน สามารถสร้างงานที่มีลักษณะพิเศษเป็นของตัวเอง ยากที่บุคคลอื่นจะลอกเลียนแบบได้ ในขณะที่เดียวกันงานนั้นมีกลิ่นอายและวิญญาณทางวัฒนธรรมไทยด้วย

5) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝนกาย วาจา ใจ

อัมไพ สุจริตกุล และคณะ (2540, น. 1 - 26) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการเพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย การฝึกฝน กาย วาจา ใจ คือ

5.1) การฝึกกาย ให้ฝึกโดยยึดคุณธรรมของมนุษย์ ประกอบด้วย ฝึกสติปัญญา ฐาน 4 ฝึกความ มีสติ ประกอบด้วย ฝึกอิริยาบถใหญ่ อิริยาบถย่อย ฝึกสติ ภาวนา เจริญสติ เพื่อพัฒนาปัญญาและฝึกวิปัสสนากรรมฐานเพื่อให้รู้จักกำหนดอิริยาบถของมนุษย์ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน ขึ้นมาถึงขั้นบุคลิกภาพที่ดีของมนุษย์

5.2) การฝึกวาจา เน้นการฝึกให้เป็นผู้มีสำรวมวาจา มีมุทิสวาที และใช้วจี ประโยชน์ ประกอบด้วยการฝึกอิริยาบถต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ฝึกสมาธิภาวนา

5.3) การฝึกใจ เพื่อพัฒนาจิตตามหลักพุทธศาสนา ประกอบด้วย การฝึกจิตใจให้มีคุณภาพที่ดีงาม คือใจงาม มีเมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิต์ ฝึกจิตใจ ให้มีความสามารถ คือใจสามารถมี สติ สมาธิ อดทน ขยัน และฝึกจิตใจให้มีสุขภาพดี คือ ใจดี ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น ปลอดโปร่ง สงบ คลายเครียด

การสร้างลักษณะนิสัยตามแนวทางข้างต้น จำเป็นต้องมีการปฏิรูปวิธีการ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเช่นที่ว่านี้ ไม่ใช่ปลูกฝังด้วยการ “จตที่ครูสั่ง ฟังที่ครูพูด” แต่จะต้องได้มาด้วยกลยุทธ์ การสอนใหม่ ๆ เช่น

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

3) การเรียนรู้ จากชีวิตจริงด้วยกิจกรรมชุมนุม กรณีตัวอย่างการโต้วาที ในหัวข้อที่เป็นปัญหาทางคุณธรรมในชีวิตจริงของเด็ก เช่น เรื่องพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นต้น

4) การแนะนำด้วยครูทุกคน มิใช่ปล่อยให้เป็นที่หน้าทีของครูแนะแนว ครูทุกคนต้องยึดถือคตินิยมของการเป็นพ่อแม่ที่สองที่ต้องดูแลเอาใจใส่ นำทางชีวิตที่ดีให้เด็กทุกคน

5) การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเอาใจใส่เด็กเป็นรายบุคคล การพัฒนา “สมุดรายงานลักษณะนิสัย” ที่ช่วยให้ครูจับรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมของเด็กและสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองในการป้องกันแก้ปัญหาลักษณะนิสัยของเด็กแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา

โดยแนวทางดังกล่าวนี้ จำเป็นที่ครูทุกคนต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทของ ตัวเองในฐานะ “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” ของเด็ก ๆ สามารถหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและ รสนิยมของเด็ก เพื่อการปลูกฝังลักษณะนิสัยและคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูต้องเอาใจใส่พัฒนาลักษณะนิสัยเด็กอย่างจริงจัง จึงจะเป็นปัจจัยของการสร้างเด็กรุ่นใหม่ที่มีความ พร้อมทางกาย วาจา ใจ ที่เผชิญโลกได้อย่างมั่นคงและผาสุก

จากทฤษฎีการเรียนรู้จากทฤษฎีดังกล่าวนี้ว่าเป็นทฤษฎีที่สำคัญสำหรับการการ นำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนทุกระดับและทุกสถานศึกษาที่จัดการเรียนสอนในรูปแบบ ต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครู และสถานศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้เกิด ประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนได้

2.3.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอน

ทิตินา แชมมณี (2551, น. 3 - 4) กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะ ของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้ สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอน จึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

1) มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อ ที่เป็นพื้นฐาน หรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ

2) มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน

3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น

ทิตินา แชมมณี (2551, น. 1) ยังระบุว่าในทางศึกษาศาสตร์ มีคำที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ คือ รูปแบบการสอน Model of Teaching หรือ Teaching Model และรูปแบบการเรียนการสอนหรือ รูปแบบ การจัดการเรียนการสอน Instructional Model หรือ Teaching - Learning Model คำว่า รูปแบบการสอน มีผู้อธิบายไว้ดังนี้

1) รูปแบบการสอน หมายถึง แบบหรือแผนของการสอน รูปแบบการสอนแบบหนึ่ง จะมีจุดเน้นที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบการสอนแต่ละรูปแบบจึงอาจมีจุดหมายที่ แตกต่างกัน

2) รูปแบบการสอน หมายถึง แผนหรือแบบซึ่งสามารถใช้การสอนในห้องเรียน หรือ สอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือ เพื่อจัดสื่อการสอน ซึ่งรวมถึง หนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง

โปรแกรมคอมพิวเตอร์และหลักสูตรรายวิชา รูปแบบ การสอนแต่ละรูปแบบจะเป็นแนวในการ ออกแบบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่รูปแบบนั้น ๆ กำหนด

3) รูปแบบการสอน หมายถึง แผนแสดงการเรียนการสอน สำหรับนำไปใช้สอนในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด แผนดังกล่าวจะแสดงถึงลำดับ ความสอดคล้องกัน ภายใต้หลักการของแนวคิดพื้นฐานเดียวกัน องค์ประกอบทั้งหลายได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา และทักษะที่ต้องการสอน ยุทธศาสตร์การสอน วิธีการสอน กระบวนการสอน ขั้นตอนและกิจกรรมการสอน และการวัดและประเมินผล

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

Saylor at.al (1981, p. 271) กล่าวว่า รูปแบบการสอน (Teaching Model) หมายถึง แบบของการสอนที่มีการจัดกระทำพฤติกรรมขึ้นจำนวนหนึ่งที่มีความแตกต่างกัน เพื่อจุดหมายหรือ จุดเน้นที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง

Joyce and Weil (1996, pp. 1 - 4) กล่าวว่า รูปแบบการสอน คือ แผน (Plan) หรือแบบ ที่เราสามารถใช้ในการสอนโดยตรงในห้องเรียนหรือการสอนเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการเรียน การสอนซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและหลักสูตร รายวิชา ซึ่งแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ กัน รูปแบบการสอนคือ การบรรยายสิ่งแวดล้อมทางการเรียน รูปแบบการสอนก็ คือ รูปแบบของการเรียนที่ช่วยผู้เรียนให้ได้รับสารสนเทศ ความคิด ทักษะคุณค่า แนวทางของการคิด และแนว

Keeves (1997, pp. 386 - 387) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้

3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (Process Skills) หรือ การบูรณาการ (Integration) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นในการศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตัวแปรด้านศักยภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงหมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ตลอดจนทั้งรูปแบบและเทคนิควิธีการเรียนการสอนโดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน

2.3.4.4 ศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1) ความหมายของสื่อการสอน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ดังนี้

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

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

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

รัฐกรณ์ คิดการ (2547, น. 78) กล่าวว่า สื่อการสอน คือตัวกลางที่จะช่วยนำ และถ่ายทอดข้อมูลความรู้จากครูหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายและ ขยายเนื้อหาบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่ตั้งไว้

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร (2550, น. 74) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทาง หรือเป็นตัวกลาง ในการเรียนการสอน สำหรับ ถ่ายทอดหรือส่งผ่านองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนที่ตั้งไว้

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

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

Brown and others (1973, p. 5) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน คือ อุปกรณ์ทั้งหลายที่สามารถช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้มีความหมาย รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุ หรือเครื่องมือเท่านั้น

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

Heinich and Other (1985, p. 5) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตาม ที่ไม่ว่าจะเป็น สไลด์ โทรทัศน์ วิหุฑู เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย วัสดุ และวัตถุสิ่งตีพิมพ์ ซึ่งเป็นพาหนะ ในการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับ เมื่อนำมาใช้ในการเรียนสอน หรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียน ในการบวนการเรียนการสอน เรียกว่า สื่อการสอน

จึงสรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง ตัวกลางสำหรับการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก ผู้สอนไปยังผู้เรียนเพื่อการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนได้รับ องค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งสื่อการสอนนี้จะอยู่ในรูปของวัสดุ อุปกรณ์ หรือ เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงวิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สอนนำมาเป็นตัวกลางให้ กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ประเภทของสื่อการเรียนการสอน

ครูเชิงราย (2560) ได้แบ่งสื่อการเรียนการสอนแบ่งตามคุณลักษณะได้ 4 ประเภท คือ

1. สื่อประเภทวัสดุ ได้แก่สไลด์ แผ่นใส เอกสาร ตำรา สารเคมี สิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ และคู่มือการฝึกปฏิบัติ
2. สื่อประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ของจริง หุ่นจำลอง เครื่องเล่นเทปเสียง เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส อุปกรณ์และเครื่องมือในห้องปฏิบัติการ
3. สื่อประเภทเทคนิคหรือวิธีการ ได้แก่การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การฝึก ปฏิบัติการฝึกงาน การจัดนิทรรศการ และสถานการณ์จำลอง
4. สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ ได้แก่คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การนำเสนอ ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ Intranet และ Internet เพื่อการสื่อสาร และ การใช้ WWW (World Wide Web)

นอกจากนี้ สื่อยังสามารถแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะของสื่อ (ครูเชิงราย, 2560) ได้ดังนี้

1. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามประสบการณ์
 - 1.1 ประสบการณ์ตรงและมีความมุ่งหมาย ประสบการณ์ขั้นนี้ เป็นรากฐาน สำคัญของการศึกษาทั้งปวง เป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับมาจากความเป็นจริงและด้วยตัวเอง โดยตรง ผู้รับประสบการณ์นี้จะได้เห็น ได้จับ ได้ทำ ได้รู้สึก และได้ดมกลิ่นจากของจริง ดังนั้นสื่อการ สอนที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ในขั้นนี้ก็คือของจริงหรือความเป็นจริงในชีวิตของคนเรานั้นเอง
 - 1.2. ประสบการณ์จำลอง เป็นที่ยอมรับกันว่าศาสตร์ต่าง ๆ ในโลก มีมาก เกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้หมดสิ้นจากประสบการณ์ตรงในชีวิต บางกรณีก็อยู่ในอดีต หรือซับซ้อนเร้นลับ หรือเป็นอันตรายไม่สะดวกต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จึงได้มีการจำลองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มา เพื่อการศึกษา ของจำลองบางอย่างอาจจะเรียนรู้ได้ง่ายกว่าและสะดวกกว่า
 - 1.3 ประสบการณ์นาฏการ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของคนเรานั้นมีหลายสิ่ง หลายอย่างที่เราไม่สามารถประสบได้ด้วยตนเอง เช่น เหตุการณ์ในอดีต เรื่องราวในวรรณคดี การเรียนใน

เรื่องที่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ หรือเรื่องธรรมชาติที่เป็นนามธรรม การแสดงละครจะช่วยให้เราได้เข้าไปใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด เช่น ฉาก เครื่องแต่งตัว เครื่องมือ ทุ่งต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 การสาธิต การสาธิต คือ การอธิบายถึงข้อเท็จจริงหรือแบ่งความคิดหรือกระบวนการต่าง ๆ ให้ผู้ฟังแลเห็นไปด้วย เช่น ครูวิทยาศาสตร์เตรียมก๊าซออกซิเจนให้นักเรียนดู ก็เป็นการสาธิต การสาธิตก็เหมือนกับนาฏการ หรือการศึกษานอกสถานที่ เราถือเป็นสื่อการสอนอย่างหนึ่ง ซึ่งในการสาธิตนี้อาจรวมเอาสิ่งของที่ใช้ประกอบหลายอย่าง นับตั้งแต่ของจริงไปจนถึงตัวหนังสือหรือคำพูดเข้าไว้ด้วย แต่เราไม่เพ่งเล็งถึงสิ่งเหล่านี้ เราจะให้ความสำคัญกับกระบวนการทั้งหมดที่ผู้เรียนจะต้องเฝ้าสังเกตอยู่โดยตลอด

1.5 การศึกษานอกสถานที่ การพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตเพื่อให้นักเรียนได้เรียนจากแหล่งข้อมูล แหล่งความรู้ที่มีอยู่จริงภายนอกห้องเรียน ดังนั้นการศึกษานอกสถานที่จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นสื่อกลางให้นักเรียนได้เรียนจากของจริง

1.6 นิทรรศการ นิทรรศการมีความหมายที่กว้างขวาง เพราะหมายถึงการจัดแสดงสิ่งต่างๆเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ชม ดังนั้นนิทรรศการจึงเป็นการรวมสื่อต่าง ๆ มากมายหลายชนิด การจัดนิทรรศการที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัด จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วม และได้รับข้อมูลย้อนกลับด้วยตัวของเขาเอง

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

1.8 ภาพนิ่ง การบันทึกเสียง และวิทยุ ภาพนิ่ง ได้แก่ ภาพถ่าย ภาพวาด ซึ่งมีทั้งภาพทึบแสงและโปร่งแสง ภาพทึบแสงคือรูปถ่าย ภาพวาด หรือภาพในสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ส่วนภาพนิ่งโปร่งใสหมายถึงสไลด์ फिल्मสตริป ภาพโปร่งใสที่ใช้กับเครื่องฉายวัสดุโปร่งใส เป็นต้น ภาพนิ่งสามารถจำลองความเป็นจริงมาให้เราศึกษาบนจอได้ การบันทึกเสียง ได้แก่ แผ่นเสียงและเครื่องเล่นแผ่นเสียง เทป และเครื่องบันทึกเสียง และเครื่องขยายเสียงตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเสียงซึ่งนอกจากจะสามารถนำมาใช้อย่างอิสระในการเรียนการสอนด้วยแล้ว ยังใช้กับรายการวิทยุและกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ได้ด้วย ส่วนวิทยุนี้ ปัจจุบันที่ยอมรับกันแล้วว่า ช่วยการศึกษาและการเรียนการสอนได้มาก ซึ่งไม่จำกัดอยู่แต่เพียงวิทยุโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงวิทยุทั่วไปอีกด้วย

1.9 ทักษะสัญลักษณ์ สื่อการสอนประเภททักษะสัญลักษณ์นี้ มีมากมายหลายชนิด เช่น แผนภูมิแผนภาพ แผนที่ แผนผัง ภาพโฆษณา การ์ตูน เป็นต้น สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์สำหรับถ่ายทอดความหมายให้เข้าใจได้รวดเร็วขึ้น

10 วจนสัญลักษณ์ สื่อขั้นนี้เป็นสื่อที่จัดว่า เป็นขั้นที่เป็นนามธรรมมากที่สุด ซึ่งได้แก่ตัวหนังสือหรืออักษร สัญลักษณ์ทางคำพูดที่เป็นเสียงพูด ความเป็นรูปธรรมของสื่อประเภทนี้จะไม่คงเหลืออยู่เลย อย่างไรก็ตามถึงแม้สื่อประเภทนี้จะมีลักษณะที่เป็นนามธรรมที่สุดก็ตามเราก็ใช้ประโยชน์จากสื่อประเภทนี้มาก เพราะต้องใช้ในการสื่อความหมายอยู่ตลอดเวลา

2. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามคุณสมบัติ ได้จัดแบ่งไว้ดังนี้

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

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

2.3 โสตทัศนวัสดุ (Audio Visual Materials) เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์

2.4 เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Equipments) เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายฟิล์มสตริปเครื่องฉายสไลด์

2.5 กิจกรรมต่าง ๆ (Activities) เช่น นิทรรศการ การสาธิต ทักษะศึกษา ฯลฯ

3. สื่อการเรียนการสอนจำแนกตามรูปแบบ ได้แบ่งประเภทสื่อการสอนตามแบบไว้ ดังนี้

3.1 สิ่งตีพิมพ์ (Printed Materials) เช่น หนังสือแบบเรียน เอกสารการสอน ฯลฯ

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

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

3.4 วัสดุถ่ายทอดเสียง (Transmission) เช่น วิทยุ เครื่องบันทึกเสียง

4. สื่อการเรียนการสอนตามลักษณะและการใช้

4.1 เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware)

4.2 วัสดุ (Software)

4.3 เทคนิคหรือวิธีการ (Techniques or Methods)

จะเห็นได้ว่าสื่อในการเรียนการสอนนั้นมีหลายประเภท โดยสิ่งสำคัญคือการเลือกเอาสื่อเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับวิธีการหรือ

เนื้อหาของการสอน จึงจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ทั้งต่อทั้งผู้สอนและผู้เรียน

3) คุณค่า และประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน

รัฐกรณ์ คิดการ (2547, น. 78 - 79) กล่าวว่า สื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสื่อสารการเรียนรู้และมีบทบาทที่สำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังผู้เรียน โดยความสำคัญหรือคุณค่าของสื่อการสอนจำแนกได้ 4 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือช่วยในการสอน 2) เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนของผู้เรียน 3) เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเกี่ยวกับการสอน และ 4) เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มคุณภาพทางการศึกษา

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

1. คุณค่าของสื่อที่มีต่อผู้เรียน ได้แก่

- 1.1 ช่วยทำให้เนื้อหาความรู้ที่สอนมีความหมายต่อผู้เรียนมากขึ้น
- 1.2 ช่วยกระตุ้นและเร้าความสนใจของผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สนุกสนานและไม่เบื่อหน่าย
- 1.3 ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และเรียนรู้เนื้อหามากขึ้นในเวลาที้น้อยลง
- 1.4 ช่วยให้สามารถเอาชนะข้อจำกัดด้านกายภาพ และสามารถนำเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อนได้
- 1.5 ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในบริบทของการเรียนรู้
- 1.6 ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนมาส่วนร่วมกับการเรียน และเกิดการเรียนอย่างกระตือรือร้น
- 1.7 ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ และกระบวนการแก้ปัญหาและเป็นเครื่องชี้แนะการตอบสนองของผู้เรียน

2. คุณค่าของสื่อการสอนที่มีต่อครู

- 2.1 ช่วยแบ่งของครูสอนในด้านการเตรียมการสอนหรือเนื้อหาการสอน
- 2.2 ช่วยสร้างบรรยากาศในการสอนให้น่าสนใจ
- 2.3 ช่วยสร้างความมั่นใจในการสอนให้แก่ผู้สอน
- 2.4 ช่วยให้ผู้สอนมีความตื่นตัวในการนำสื่อใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ

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

1. ช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่าย รวดเร็วขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกระบวนการ
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ น่าสนใจ และ ทำให้อยากรู้อยากเห็น
5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกัน ให้ เรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน

เพิ่มเติม

7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน
 8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการค้นคว้า
 9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หลายมิติ จากสื่อที่หลากหลาย
 10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
- ครูเชียงราย (2560) ได้สรุปประมวลคุณค่า และประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่
 - 1.1 เรียนรู้ได้ดีขึ้นจากประสบการณ์ที่มีความหมายในรูปแบบต่าง ๆ
 - 1.2 เรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง
 - 1.3 เรียนรู้ได้ง่ายและเข้าใจได้ชัดเจน
 - 1.4 เรียนรู้ได้มากขึ้น
 - 1.5 เรียนรู้ได้ในเวลาที่จำกัด
2. ช่วยให้ผู้สามารถเอาชนะข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเรียนรู้ ได้แก่
 - 2.1 ทำสิ่งนามธรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
 - 2.2 ทำสิ่งซับซ้อนให้ง่ายขึ้น
 - 2.3 ทำสิ่งเคลื่อนไหวช้าให้เร็วขึ้น
 - 2.4 ทำสิ่งเคลื่อนไหวเร็วให้ช้าลง
 - 2.5 ทำสิ่งเล็กให้ใหญ่ขึ้น

- 2.6 ทำสิ่งใหญ่ให้เล็กลง
 - 2.7 นำสิ่งที่อยู่ไกลมาศึกษาได้
 - 2.8 นำสิ่งที่เกิดในอดีตมาศึกษาได้ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้
 - 2.9 ช่วยให้อจดจำได้นาน เกิดความประทับใจและมั่นใจในการเรียน
 - 2.10 ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดและแก้ปัญหา
 - 2.11 ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. คุณค่าของสื่อการเรียนการสอนการเรียนการสอน

3.1 สื่อการเรียนการสอนสามารถเอาชนะข้อจำกัดเรื่องความแตกต่างกันของประสบการณ์ดั้งเดิมของผู้เรียน คือเมื่อใช้สื่อการเรียนการสอนแล้วจะช่วยให้เด็กซึ่งมีประสบการณ์เดิมต่างกันเข้าใจได้ใกล้เคียงกัน

3.2 ขจัดปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ประสบการณ์ตรงบางอย่าง หรือ การเรียนรู้

3.3 ทำให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงจากสิ่งแวดล้อมและสังคม

3.4 สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน

3.5 ทำให้เด็กมีมีโนภาพเริ่มแรกอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

3.6 ทำให้เด็กมีความสนใจและต้องการเรียนในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การอ่าน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทักษะคิด การแก้ปัญหา ฯลฯ

3.7 เป็นการสร้างแรงจูงใจและเร้าความสนใจ

3.8 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากรูปธรรมสู่นามธรรม

จะเห็นได้ว่า สื่อการสอนนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนจึงต้องนำเอาสื่อการสอนรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

ดังนั้นในการศึกษารูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาพระปรีชาญาณแผนกธรรมและแผนกบาลี ของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ตัวแปรด้านศักยภาพด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จึงหมายถึง ทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอนเพื่อกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พระปรีชาญาณแผนกธรรมและแผนกบาลีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.4.5 ศักยภาพด้านการวัดประเมินผลในชั้นเรียน

1) ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

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

สมนึก ภัททิยธนี (2551, น. 1-4) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผล การศึกษาว่าการวัดผลการศึกษาเป็นกระบวนการหาปริมาณความสามารถเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องการอันสืบเนื่องมาจากการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือทางการศึกษามาวัด ผลจากการวัดออกมาเป็นตัวเลข (คะแนน) สัญลักษณ์หรือข้อมูล ควรมีการวัดผล 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย การประเมินผลการศึกษา เป็นการตัดสินใจหรือวินิจฉัย หรือตีราคาของสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ ต้องกระทำหลังจากวัดผลมาแล้ว มีเกณฑ์ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสิน ทำการประเมินต่อเนื่องจนกระบวนการวัดผลประเมินผลเสร็จสิ้น

ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การวัดผลจะทำให้ได้ตัวเลข ปริมาณ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล จากนั้นจะนำเอาผลการวัดนี้ไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสิน หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเรียกว่าการประเมินผล

สงบ ลักษณะ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การวัดและการประเมิน (Assessment) คือ กระบวนการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน (Determine) ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลความสำเร็จที่พึงปรารถนาหรือผลความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพผลการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า การวัดและการประเมิน หมายถึง กระบวนการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสิน ระดับของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลความสำเร็จที่พึงปรารถนาหรือผลความสำเร็จตามมาตรฐานคุณภาพผลการเรียนรู้

2) จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมนึก ภัททิยธนี (2551, น. 7) กล่าวว่าในการวัดผลประเมินผลการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน วินิจฉัย จัดอันดับหรือจัดตำแหน่งเปรียบเทียบเพื่อทราบพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนพยากรณ์ และประเมินคุณภาพของการจัดการศึกษา

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

ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึกวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถามการระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูนแก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองได้

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

สงบ ลักษณะ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลมีจุดมุ่งหมายและประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเข้าใจตรงกันในผลการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการให้บังเกิดขึ้นจากการเรียนการสอนและจัดทำเป็นเกณฑ์สำหรับการตรวจสอบ
2. ช่วยเพิ่มการเร่งเร้าเพียรพยายามร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนที่จะใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้อุปกรณ์สื่อนวัตกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุผลการเรียนตามเกณฑ์
3. ช่วยให้มีกำบังบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน ติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนถึงการใช้เครื่องมือและเทคนิคการวัดและการประเมินที่ผ่านการเลือกสรร และออกแบบอย่างดีให้สามารถวัดผลการเรียนรู้อย่างแม่นยำ เชื่อถือได้

4. ช่วยให้เกิดการตัดสินใจผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง เทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดการบันทึกผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ระบุผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทำได้นำพอใจผ่านเกณฑ์ ระบุผลการเรียนรู้ที่ยังบกพร่อง

5. ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนรายบุคคลเป็นสำคัญ โดยนำผลการเรียนรู้ที่บกพร่องมาวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ ทำให้ผู้สอนช่วยคิดค้นเทคนิคกระบวนการเรียนรู้ นำมาใช้แก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ช่วยทำให้ผู้เรียนรายบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน

จึงสรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน โดยต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน

3) ระดับของการวัดผลการศึกษา

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

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

ผลการประเมินนอกจากจะให้เป็นคะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ปรับปรุง การเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน เป็นรายปี / รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสิน การเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม เป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของ ผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมิน ระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือ วิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตาม แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและ เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับ หน่วยงานต้นสังกัด / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยการตรวจสอบ ข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ผลจากการ ประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของ ประเทศ

จึงกล่าวได้ว่าการวัดผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแล ช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความ แตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษกลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้าน วินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของ สถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง อันเป็นโอกาส ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา

และประสบความสำเร็จในการเรียน

4) หลักการวัดผลประเมินผลการศึกษา

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

1. วัดและประเมินไปทำไม ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ข้อมูลหรือสารสนเทศนั้นวัดและประเมินเพื่อประโยชน์อะไร สามารถตอบคำถามประโยชน์ของการประเมินตามประเภทของการประเมิน ดังนี้

1.1 การวัดประเมินผลก่อนเรียน เพื่อจัดวางตำแหน่งผู้เรียนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องเหมาะสม

1.2 การวัดและประเมินระหว่างเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ในการติดตามดูความก้าวหน้า หรือพัฒนาการในการเรียนรู้รวมทั้งข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียน

1.3 การวัดประเมินผลหลังเรียน เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นประโยชน์ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับการเรียนของผู้เรียน

2. วัดและประเมินอะไร ผู้ประเมินจะต้องออกคำถามให้ได้ว่า จะต้องการวัดและประเมินคุณลักษณะใดจากผู้เรียน ต้องการข้อมูลด้านใดเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ประเมินควรคำนึงถึงประเภทของการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น

2.1 การเรียนรู้ทางด้านสติปัญญา เกี่ยวกับความรู้ ความจำ ความคิดการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.2 การเรียนรู้ทางด้านอารมณ์และความรู้สึก เช่น ความสนใจ ทัศนคติ เป็นต้น

2.3 การเรียนรู้ทางด้านทักษะและการปฏิบัติ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีทักษะในงานต่าง ๆ

3. วัดและประเมินอย่างไร ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องใช้เครื่องมือชนิดใด ถึงจะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ เช่น ข้อมูลเชิงปริมาณ หรือ เชิงคุณภาพ

3.2 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน เช่น จำนวน และความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ระยะเวลาในการประเมิน เช่น การมีเวลาจำกัดอาจจะต้องใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

4. ตัดสินผลด้วยวิธีใด ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะต้องตัดสินผลการประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะใด ใช้เกณฑ์อย่างไรในการประเมิน ซึ่งควรพิจารณาในประเด็น ต่อไปนี้

4.1 การตัดสินอิงกลุ่ม เพื่อพิจารณาตัดสินผลการเรียน

4.2 การตัดสินอิงเกณฑ์ เพื่อพิจารณาผลการเรียนรู้ ใช้ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 14) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติ เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้

5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคุมไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
 6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผล การเรียนรู้
 7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบ การศึกษาต่างๆ
 8. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐาน การประเมินผลการเรียนรู้รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน
- กล่าวโดยสรุป หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีหลักสำคัญ คือ การวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัดสินผลการเรียน การวัดและ ประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่ หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน

2.3.4.6 การวัดและประเมินผลในชั้นเรียน

1) ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลในชั้นเรียน

ทิภาวรรณ เลขวัฒนะ และสุนทรี จันทร์สำราญ (2557, น. 23) กล่าวว่า การประเมินผลในชั้นเรียนถือว่ามีสำคัญและจำเป็น ที่ครูผู้สอนไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการ ประเมินเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระยะของการ จัดการเรียนรู้นั้น หน่วยใด เนื้อหาใด ที่ผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นเพราะสาเหตุใด ซึ่งจะได้ นำ ผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ส่งผลให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และสามารถเรียนรู้ในระดับชั้น ที่สูงขึ้นต่อไปได้ ซึ่งการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Classroom Assessment) นั้นเป็น กระบวนการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ตีความและบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดและประเมินทั้งที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับ พฤติกรรมที่ต้องการวัดจากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในตัวชี้วัดของมาตรฐานการ เรียนรู้ของหลักสูตรแล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้า จุดเด่นจุดที่ต้องปรับปรุงให้แก่ผู้เรียนเมื่อ พบจุดที่ควรปรับปรุง แก้ไข ครูผู้สอนต้องทำการตรวจสอบวินิจฉัยผู้เรียนว่า มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ในเนื้อหาใด อย่างไร จะได้สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการ ดังกล่าวสามารถทำคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน ถือเป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัย (Diagnostic Assessment) ผู้เรียน

ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนจะต้องนำมาตรฐานและตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาเป็นเป้าหมายและแนวทางในการออกแบบกิจกรรม ตลอดจนสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา สามารถวัดและประเมินผลได้เป็นรูปธรรม สะท้อนผลการตรวจสอบ หรือยืนยันว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลต่อไป

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2558) ระบุว่า การประเมินผลในชั้นเรียนเป็นการประเมินผลที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการ โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าหรือไม่เพียงใดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ๆ การประเมินผลในชั้นเรียนเป็นการวัดการแสดงออกของนักเรียนในชั้นเรียนโดยที่ครูผู้สอนหลาย ๆ ท่าน พบว่า การประเมินผลที่ดีต้องได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ในขณะเดียวกันจะต้องใช้เวลาน้อยที่สุดในการประเมินด้วยเช่นกัน เทคนิคที่ใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียนนั้นมีมากมายหลายวิธี ซึ่งเทคนิคเหล่านี้ สามารถที่จะนำมาใช้ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้โดยต้องสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา และจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

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

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

2.3.5 ปัจจัยด้านแรงขับภายในและแรงจูงใจของผู้เรียน

2.3.5.1 เจตคติต่อการเรียน

ในการเรียนรู้พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี เจตคติมีบทบาทสำคัญเพราะความสำเร็จในการเรียนขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนด้วย ดังที่ Krashen (1982, p. 136) ได้กล่าวว่า เจตคติและความถนัดมีความเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแต่ไม่ขึ้นต่อกันและกัน ทั้งนี้เพราะผู้เรียนอาจมีความถนัดต่ำและมีเจตคติที่ดีหรือมีความถนัดสูงแต่มีเจตคติในทางลบ ซึ่งเจตคตินั้นไม่ว่าจะเป็นประเทศใดก็มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จในการเรียนได้ทั้งนั้น

1) ความหมายของเจตคติ

สุภัทธร อินทร (2545, น. 10) กล่าวว่า สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวโน้มนำพฤติกรรมของบุคคลคือ “Attitude” จึงนับว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก คำว่า “Attitude” เดิมใช้คำว่า “ทัศนคติ” ต่อมาเปลี่ยนเป็น “เจตคติ” ซึ่งปัจจุบันใช้ว่า “เจตคติ” และตามพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้คำจำกัดความของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ

สุภัทธร อินทร (2545, น. 11) ใช้คำว่า “ทัศนคติ” และให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ความคิดเห็นซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติจะมีบทบาทช่วยให้เราได้ปรับปรุงตัวเองป้องกันตัวเอง (Defend Ego) ให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลกรอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยในการเกิดทัศนคติและเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคลทัศนคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดี่ยวที่ทำให้เกิดการปฏิบัติแต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดหรือเป็นที่มาของการปฏิบัติเช่นเดียวกัน การปฏิบัติของบุคคลจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงหรือเกิดทัศนคติใหม่ได้ การปฏิบัติของบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากทัศนคติอย่างเดี่ยวแต่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากวิถีการครองชีวิต (Norms) นิสัย (Habits) และสิ่งที่คาดหวังจากผลของการกระทำต่างๆ ด้วย

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

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

วิเชียร วิทยอดม (2547, น. 45) กล่าวว่า เจตคติเป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์ โดยตรงทัศนคติ คือ อารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเสมอไป ถึงแม้ว่าจะมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตก็ตาม ความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรมอาจจะเห็นได้ชัดเจน เมื่อเป็นความตั้งใจของแต่ละบุคคล ได้ถูกแสดงออกมาโดยการกระทำตามแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่ว ๆ ไป ว่าเป็นทัศนคติเฉพาะและแบบอย่างที่จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานอีกอย่างที่น่าสนใจก็คือพันธะสัญญาที่มีต่อองค์กร ทั้งความพึงพอใจและพันธะสัญญาต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กรเป็นอย่างมาก

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

Anastasi (1976, p. 541) ได้ให้ความหมายของเจตคติ ว่า เจตคติเป็นความโน้มเอียงที่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น เจตคติ ไม่สามารถจะเห็นได้โดยตรงแต่สามารถสรุปอ้างจากพฤติกรรมภายนอกได้ และเป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่กำหนดให้เป็นพวก ๆ ในทางชอบหรือไม่ชอบ

Hogg (1998, p. 116) กล่าวถึง เจตคติว่าเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้สึกและการแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีต่อกลุ่มคน สิ่งของ เหตุการณ์ และสัญลักษณ์ ความรู้สึกอาจจะเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ

กล่าวโดยสรุป อาจให้ความหมายของเจตคติได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สถาบัน สถานการณ์ เรื่องราวต่างๆ ไปในทางใดทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือ ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ขณะที่นักวิชาการต่างชาติมองว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลอันเนื่องมาจากความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งจะเป็นแรงกำหนดทิศทาง การแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆในทิศทางใดทิศทางหนึ่งทั้งทางบวกและทางลบ

2) องค์ประกอบของเจตคติ

ปราณี ทองคำ (2539, น. 147) และสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, น. 64 - 65) ได้กล่าวถึงเจตคติในลักษณะเดียวกันว่า เจตคติหรือทัศนคติมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไปคือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิดความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญหาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดหรือความเชื่อที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้น เขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

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

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

ศรัณู ตติยาภิตติ (2544, น. 41) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติเป็น 3 แนวทางคือ

1. เจตคติ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด ความเชื่อ และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของเจตคติ องค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด เกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด ฟังปรารถนาหรือไม่ฟังปรารถนา

1.2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ทำที่ที่ดี ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายเจตคติ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ

ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบเจตคติ เป็นศูนย์กลางของเจตคติ

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) หมายถึงความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของเจตคติ ซึ่งมีผลมาจากสององค์ประกอบแรก เราจึงวัดเจตคติของบุคคลได้จากพฤติกรรมการแสดงออก

2. เจตคติ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของเจตคติ

2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก ที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของเจตคติ

3. เจตคติมียองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ ความรู้สึก ในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของเจตคติ

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

3) ลักษณะของเจตคติ

สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ (2541, น. 368) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ว่า

1. เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เจตคติไม่ใช่เป็นแรงขับทางร่างกาย
2. เจตคติเป็นสิ่งที่คงทนถาวร แม้ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้เหมือนการเรียนรู้อื่น ๆ แต่เป็นความรู้สึกที่ฝังลึกลงไป

3. เจตคติเป็นความรู้สึกที่แสดงโดยตรงต่อสิ่งเร้าเป็นอย่างดี ๆ ไป บุคคลย่อมแสดงความรู้สึกต่อบุคคลหนึ่งที่เขารู้จักและอาจแสดงความรู้สึกไม่ชอบกับอีกคนหนึ่งที่เขารู้จักเช่นกัน

4. เจตคติสามารถเกิดกับทุก ๆ สิ่งได้ เช่นเดียวกับบุคคล วัตถุ กลุ่ม สถาบัน แนวความคิดและขบวนการทั่ว ๆ ไป

5. เจตคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งอันเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดลักษณะนิสัยขึ้นได้

ศรีญ ตติยากิตติ (2544, น. 42) ได้สรุปลักษณะสำคัญของเจตคติไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. เจตคติไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ภายหลังจากสิ่งแวดล้อม

2. เจตคติเป็นพฤติกรรมภายใน ไม่อาจทราบได้จนกว่าจะแสดงออก
3. เจตคติไม่อาจวัดได้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก
4. เจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนด

แนวทางในการแสดงออก

5. พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลอาจไม่ตรงกับเจตคติก็ได้เพราะอาจมีเหตุผลทางสังคมที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเช่นนั้น

6. เจตคติอาจเปลี่ยนแปลงได้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2548, น. 367) ได้สรุปลักษณะของเจตคติไว้ ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง

มีทั้งบวกและลบ

3. เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบทางปัญญา หรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) และ องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component)

4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือลบเป็นบวก

5. เจตคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ

6. สังคมประกิต มีความสำคัญต่อพัฒนาการเจตคติของเด็ก โดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม

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

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

2. เจตคติเปลี่ยนแปลงความเข้มข้นตามแนวทางของทิศทาง ตั้งแต่บวกจนถึงลบ นั่นคือ เป็นการแสดงความรู้สึกว่าไปทางบวกมากหรือน้อย ไปทางลบมากหรือน้อย ความเข้มข้นศูนย์ก็คือ ไม่รู้สึกนั่นเอง หรือเป็นกลางระหว่างบวกกับลบแต่จุดที่เป็นกลางนั้นล้วนเป็นปัญหาต่อการแปลผล เพราะตามธรรมชาติจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตอบ บางคนไม่คดอะไร มักจะขีดตรงกลาง (Central Error) ก็มีมาก

3. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้มากกว่ามีมาเองแต่กำเนิด เจตคติเกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่ปฏิสัมพันธ์รอบตัวเรา ซึ่งเป็นเป้าเจตคติทั้งหลาย ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติทางดี ถ้าเรียนรู้ว่าสิ่งนั้นไม่มีคุณค่าก็จะเกิดเจตคติไม่ดี สิ่งใดเราไม่เคยรู้จักไม่เคยเรียนรู้เลยจะไม่เกิดเจตคติ เพราะไม่ได้ศึกษารายละเอียดของสิ่งนั้น การเรียนรู้เป้าหมายเจตคติอาจผ่านตัวจริงหรือผ่านสื่อทั้งหลายที่มีต่อเป้าเจตคติตัวจริงก็ได้ สามารถเกิดเจตคติขึ้นได้

4. เจตคติขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติหรือกลุ่มสิ่งเร้าเฉพาะอย่าง สิ่งเร้าทั้งหลายอาจเป็นคน สัตว์ สิ่งของ สถาบัน มโนภาพ อุดมการณ์ อาชีพหรือสิ่งอื่น ๆ ก็ได้ เจตคติจะมีลักษณะอย่างไร จึงขึ้นอยู่กับเป้าเจตคติที่ได้สัมผัสเรียนรู้มาอย่างน้อยแตกต่างกันเป็นสำคัญ เป้าเจตคติที่มีลักษณะเป็นกลุ่มใกล้เคียงกัน จะมีเจตคติแตกต่างจากเป้าเจตคติที่มีลักษณะเป็นกลุ่มแตกต่างกันมาก

5. เจตคติมีค่าสหสัมพันธ์ภายในเปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่ม นั่นคือ กลุ่มที่มีลักษณะเดียวกัน เจตคติจะมีความสัมพันธ์กันสูง กลุ่มที่มีลักษณะต่างกันจะมีความสัมพันธ์กันต่ำ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีเจตคติดีต่อสิ่งเดียวกันย่อมมีความสัมพันธ์กันด้วย

6. เจตคติมีลักษณะมั่นคงและทนทานเปลี่ยนแปลงยาก นั่นคือ ถ้าเป็นเจตคติจริง ๆ แล้ว การเปลี่ยนแปลงจะช้าและทำได้ยาก เช่น เรารักใคร่คนหนึ่ง เมื่อรักแล้วก็ยังรักอยู่ไม่ว่าใครจะให้ข้อมูลไม่ดีอย่างไร หรือแม้แต่คนที่เรารักมีความผิดพลาดเรื่องใด เราก็ยังรักอยู่แต่ถ้าพฤติกรรมของคนที่เรารักเบี่ยงเบนไปบ่อย ๆ นาน ๆ เข้า เจตคติ ก็เปลี่ยนแปลงจากรักไปเป็นเกลียดได้

จึงสรุปได้ว่าว่า ลักษณะของเจตคติเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ มีทั้งทางบวกและทางลบ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นเจตคดียังมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกอีกด้วย

4) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เจตคติ

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

1. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมมีอิทธิพลในการบีบบังคับต่อบุคคลในสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนยอมรับในสังคมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี ความเมตตากรุณา และค่านิยมในสังคมนั้น ๆ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปย่อมเป็นตัวกำหนดให้

บุคคลในแต่ละวัฒนธรรมมีเจตคติแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นตัวสะท้อนถึงเจตคติของแต่ละบุคคลอีกด้วย

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

3. กลุ่มเพื่อน (Peer Group) กลุ่มเพื่อนเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ทัดเทียมกันเป็นเพื่อนกันหรือเป็นคนรู้จักที่เห็นว่ามี ความทัดเทียมกันในสังคม ขณะที่เด็กเติบโตขึ้นนั้นเขาจะใช้เวลาส่วนมากคบค้าสมาคมกับคนที่เขาคิดว่าเท่าเทียมกัน บุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น ๆ ต่อเจตคติของเขา โดยจะไว้วางใจเพื่อนเหล่านั้นต่อการแนะนำตักเตือน มิตรภาพ และด้านความสนุกสนาน กลุ่มเพื่อนจะค่อยๆ กลายเป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุดในด้านความคิดเห็นและการกระทำ

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

5) การวัดเจตคติ

สุวิทย์ บุญช่วย และคณะ (2541, น. 10 - 12) กล่าวว่า เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งตัวเราเองเท่านั้นที่ทราบ การวัดเจตคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ แต่การศึกษาเจตคตินั้นสามารถกระทำได้ เจตคติสามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ แบบวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 3-4 วิธี คือ

1. วิธีลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) เป็นวิธีการวัดเจตคติที่รู้จักกันแพร่หลายมากที่สุดวิธีหนึ่ง การวัดเจตคติของลิเคิร์ท เริ่มด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอน ชัดเจน และครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาที่ต้องการวัดทั้งหมด และข้อความที่สร้างขึ้นต้องประกอบไปด้วยข้อความที่สนับสนุนและต่อต้านในเรื่องที่ต้องการจะวัด กล่าวคือ มีข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบคละกันไป และนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดคำตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนนั้น จะขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นข้อความที่สนับสนุนหรือเป็นบวก ถ้าตอบเห็นด้วย

อย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงไปจนถึงตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ คะแนน 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้านหรือเป็นลบ ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดเจตคติ คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดเจตคติ ซึ่งลิเคิร์ทถือว่าผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วย กับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นมาก และในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็มัน้อยและโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

2. วิธี Thurstone Scale วิธีการวัดแบบเทอร์สโตนีเน้นปัญหาด้านการมีช่วงเท่ากัน มากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง วิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสากล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน โดยเทอร์สโตนียึดหลักที่ว่า “คุณลักษณะใด ๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด” โดยจะแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่า ๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกันไปจะอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ข้อความคิดเห็นนั้น

3. วิธี Guttman Scale จากข้อบกพร่องเทอร์สโตนีและลิเคิร์ทสเกลในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของคะแนนและความเป็นมิติเดียวกันตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลใช้แก้ข้อบกพร่องที่กัทท์แมนได้ให้ความสนใจและคิดหาวิธีสร้างสเกลที่มีคุณสมบัติเด่น

4. วิธีการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic Differential) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Concepts) ของบุคคลแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้ที่คิดวิธีนี้ คือ ชาร์ล ออสกูต และผู้ร่วมงาน เป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษาโดยการให้ประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัดอาจจะเป็นสถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ การประมาณค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ ซึ่งตรงกันข้าม และมีลำดับของความมากมายจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบประเมินค่ามาก หรือน้อยนี้ทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ได้

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

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

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

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

2. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน (Method of Summated Rating) วิธีนี้สร้างขึ้นโดย Likert (1932) วิธีการประเมินบนมาตราส่วนของลิเคิร์ตนี้ แบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นของเจตคติที่ต้องการศึกษา แต่ละข้อความมีมาตราส่วนประกอบ แบ่งความรู้สึกออกเป็น 5 ช่วง เท่า ๆ กัน คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตั้งแต่ 1 - 5 ค่า 1 - 2 เป็นเจตคติที่มีทิศทางลบ โดยค่า 1 เป็นระดับความรู้สึกสูงที่สุด ค่า 2 เป็นระดับความรู้สึกรองลงมา สำหรับค่า 3 เป็นระดับความรู้สึกที่ก้ำกึ่งระหว่างเจตคติทางบวกและทางลบ ส่วนค่า 4 และ 5 เป็นเจตคติทางบวก โดยค่า 5 เป็นระดับความรู้สึกสูงที่สุด และค่า 4 เป็นระดับความรู้สึกรองลงมา หลังจากสร้างแบบสอบถามที่มีข้อความจำนวนมากพอควร นำแบบสอบถามไปใช้กับคนกลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายกับคนในกลุ่มตัวอย่างที่ผู้สร้างต้องการวัดเจตคติ หลังจากนั้นคัดเลือกข้อความที่แจ่มชัด ไม่คลุมเครือ มีค่าอำนาจจำแนกเหมาะสมไปใช้แบบสอบถามจริง โดยข้อความที่นำมาใช้จริง ควรมีเนื้อความที่แสดงเจตคติทั้งด้านบวกและด้านลบจำนวนใกล้เคียงกัน (ดวงแข จงเจริญ, 2540, น. 12-13)

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

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

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไร

2. การรายงานตัวเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาเจตคติ ของบุคคลโดยให้ บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่า ชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ผู้เล่าเองจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดออกมาตามประสบการณ์ และความสามารถของเขา จากการบอกเล่านี้สามารถกำหนด ค่าคะแนนของเจตคติได้ ตามวิธีการศึกษาของ Likert, Guttman and Osgood ซึ่งนิยมใช้กันมาก

3. วิธีการสร้างจินตนาภาพ (Projective) เป็นวิธีการสร้างจินตภาพ โดยการ ใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา และสังเกตว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตามประสบการณ์ที่ได้รับมา

4. วิธีการวัดทางกายภาพ (Physiological Measures) คือ การวัดเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการตอบสนองทางกายภาพที่มีต่อสิ่งกระตุ้นนั้นในการวัดเจตคติจะต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, น. 186) คือ

4.1. เนื้อหาของเจตคติที่ต้องการวัด ซึ่งได้แก่ สิ่งเราที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงกิริยาท่าทีออกมา

4.2. ทิศทางของเจตคติ โดยทั่วไปจะกำหนดให้เจตคติมีทิศทางเป็นเส้นตรง และต่อเนื่องกัน มีลักษณะเป็นซ้าย-ขวา หรือบวก (Positive) กับลบ (Negative) กล่าวคือ เริ่มจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง และลดระดับลงเรื่อย ๆ จนรู้สึกเฉย ๆ และต่อไปเป็นไม่เห็นด้วย จนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 ความเข้ม (Intensity) ของเจตคติ ได้แก่ ปริมาณของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้านั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีความเข้มสูงไม่ว่าจะเป็นในทิศทางบวกหรือลบก็ตามจะมีความรู้สึกรุนแรงมากกว่าที่เป็นกลาง ๆ

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

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวิธีการวัดเจตคตินั้นมีหลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีนั้นมีขั้นตอนและวิธีการในการวัดแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการวัดเจตคติ นั้นใช้กับบุคคลและสถานการณ์ใดเป็นต้น และจะเห็นได้ว่า การวัดเจตคติมีหลายวิธี และวิธีของลิเคิร์ทสเกล เป็นวิธีที่นิยมใช้กัน

แพร่หลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำวิธีของลิเคิร์ตสเกลมาประยุกต์เป็น 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อการวิจัยและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และปัจจัยพื้นฐานในด้านตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กลุ่ม และสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มนั้น ล้วนแต่ส่งผลให้คนเรามีเจตคติที่แตกต่างกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และแผนกบาลีว่าจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทั้งขณะที่เป็นบรรพชิต และหลังจากลาสิกขา

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.5.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนมีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ธิดา สุขใจ (2548, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการสิ่งที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ ความพึงพอใจในสิ่งนั้นจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคคล

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, น. 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ศิริพร จันทศรี (2550, น. 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

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

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550, น. 84) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่

สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหา

สุชาติ สุธำรงค์ศิลป์ (2553, น. 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

Beach (1985, p. 379) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Steers and Porter (1983, p. 5) ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

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

2) องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, น. 20 - 21) ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

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

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

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจหมายความว่าถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือ

จิตใจที่ฟื้นฟูสุขภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยนักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลพฤติกรรม แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในที่ หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่า การบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และ แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

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

3) ขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจ

รัชดาภรณ์ เต็มพงษ์พันธ์ (2539, น. 44) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่เกี่ยวเนื่องกันดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่นหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มากุศลความสุขของคุณบุคคล เช่น ความเจ็บปวด การทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ

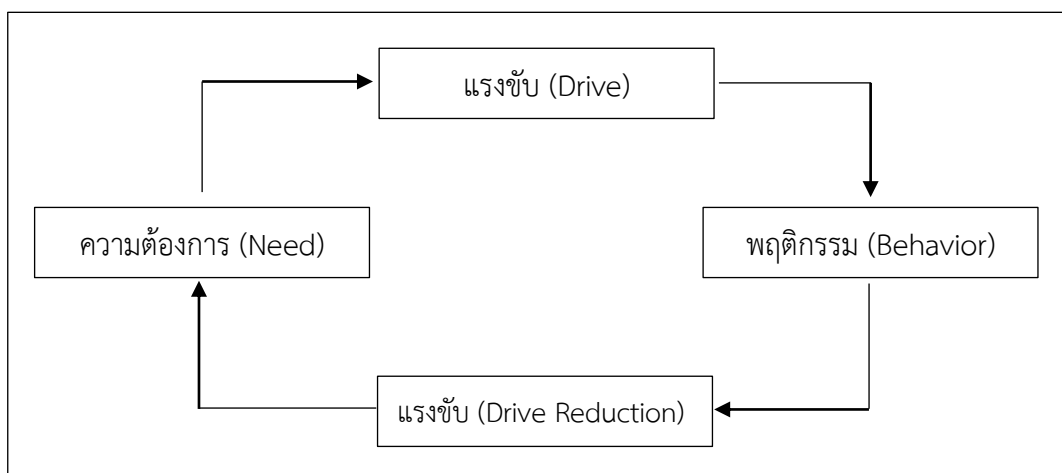
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวาย อยู่เฉย ๆ ไม่ได้ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการ

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุก ๆ อย่าง จะแข่งขันกันทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการที่มี “แรงมากที่สุด” ในเวลานั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมและเมื่อความต้องการเริ่มได้รับการตอบสนองให้พึง

พอใจแล้ว แรงจะลดลงและจะไม่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพอใจอีกต่อไป



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

4) ประเภทของแรงจูงใจ

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

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

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำเนินชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยในด้านจิตวิทยา คือ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย

2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและความต้องการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 ความต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจประเภทนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของแต่ละบุคคล และเป้าหมาย

ของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคม มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่ในวัยเด็ก จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นสำคัญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่และความรักจากบุคคล

3.3 แรงจูงใจต่อการยอมรับนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนา ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่การยอมรับนับถือตนเอง

5) เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ

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

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

1.1 เงินมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัว เงินเป็นสิ่งที่บรรลุมাত্রฐานการครองชีพ อย่างน้อยเงินจะใช้เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพในระดับต่ำแม้บางคนจะมีความพอใจในบ้านหลังเล็กภรรยาและลูกมากกว่าการได้รับความพอใจจากบ้านหลังใหญ่และรถยนต์หรูหราก็เหมือนบางคน

1.2 ธุรกิจและองค์กรทุกแห่งใช้เงินจ่ายให้พนักงานแก่องค์กรและเป็นตัวกระตุ้นองค์กรทั่วไปให้ค่าจ้างเงินเดือนเท่าไร ค่าจ้างเพื่อการแข่งขันในอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจและดึงบุคคลไว้

1.3 เงินเป็นสิ่งจูงใจบุคคลในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า องค์กรสามารถรักษาบุคคลเอาไว้ เงินเดือนของผู้บริหารในบริษัทที่มีความสมเหตุสมผลคล้ายกัน องค์กรจะมีการรักษาบุคคลในระดับที่เปรียบเทียบกันได้

1.4 ถ้าเงินเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิผลที่บุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับที่คล้ายคลึงกัน จะได้ค่าจ้างและโบนัสที่สะท้อนถึงการทำงานส่วนตัว บริษัทควรมีการเปรียบเทียบ ค่าจ้างเงินเดือน ธุรกิจมีการจัดการที่ดีอาจจะใช้การปฏิบัติร่วมกับการให้โบนัสและที่ปรากฏว่าโบนัส สำหรับผู้บริหาร จะถือเกณฑ์ของเขตการทำงานเฉพาะบุคคล องค์กรอาจจะไม่ซื้อสิ่งจูงใจ วิธีการที่ใช้ เชื่อมั่นว่าเงินมีความสำคัญ การให้รางวัลสำหรับความสำเร็จและทำให้บุคคลพอใจในความสำเร็จใน การทำงาน และเกณฑ์การตอบแทนจากข้อเท็จจริงที่ว่าเงินสามารถกระตุ้นได้เมื่อการจ่ายเงินนั้นมี ขนาดเพียงพอกับรายได้ของบุคคล ในกรณีที่เมื่อค่าจ้างและแรงงานเพิ่มขึ้นและการจ่ายโบนัส ซึ่งไม่พอที่จะกระตุ้นผู้รับจะช่วยให้แต่ละบุคคล จะทำให้เกิดการไม่พอใจและหางานอื่น มีขนาดใหญ่ พอที่ทำให้เกิดความรู้สึกจะไม่ใช้สิ่งกระตุ้นที่เข้มแข็ง

2. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลจากทฤษฎีการ จูงใจและการวิจัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานของบุคคลจะมีทั้งความรู้ทั้งในด้านปัญหา และผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะต้องเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จ ของธุรกิจ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นทัศนะ การจูงใจที่น่าสนใจที่สุด QWL เป็นการศึกษาระบบเพื่อการออกแบบงานและพัฒนาในขอบเขตการ ทำงานประกอบด้วย ระบบเทคนิคสังคมในการจัดการ QWL ไม่ใช่ทัศนะการเพิ่มหน้าที่ในงาน (Job Enrichment) แต่เป็นเครือข่ายประสานงานระหว่างจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาองค์กรและ สังคมวิทยา วิศวกรรม อุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีและการพัฒนาองค์กร การจูงใจและ ทฤษฎีผู้นำและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

นอกจากนี้แล้ว ยงยุทธ เกษสาคร (2544, น. 171-172) ยังได้กล่าวถึงเทคนิค ของผู้นำองค์กรในการสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกรักอยากทำงาน สนองความตั้งใจ ของผู้นำนั้นอาจใช้เทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้ดังนี้

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สำหรับตัวผู้ปฏิบัติงานจุดหมายนั้น ควรมีคุณค่าสำหรับเขา มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จนบรรลุจุดมุ่งหมายได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการประชุมวางแผนให้ผู้ร่วมงาน ได้ตัดสินใจภายหลังการพิจารณาร่วมกันแล้ว ซึ่งลักษณะนั้นผู้ปฏิบัติจะมีความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานใน

โอกาสอันควร เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน กำหนดกลยุทธ์ การแก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. การคิดหาทางให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ เพื่อให้เขารู้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นเช่นไร มีสิ่งใดควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยการพูดคุยอย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลเพื่อการศึกษา ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานจะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขาและหาหนทางแก้ไขเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

4. สร้างระบบการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ การสื่อสารระบบเปิดจะช่วยสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือประสานใจให้งานสำเร็จ โดยการสื่อสารอยู่เสมอ อธิบายได้ว่าทำเสร็จไปแล้ว สิ่งไหนจะต้องทำต่อไปอีก การสื่อสารตลอดเวลาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานว่าเป็นอย่างไร

5. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติได้บอกให้ทราบ โดยพยายามทำความเข้าใจในความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียดและหากไม่เข้าใจให้ซักถามทันที ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงาน

6. สนใจห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล สนใจต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พูดคุยเกี่ยวกับปัญหา หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควร

7. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน ใช้วิจรรย์ญาณในการแก้ปัญหาด้วยบรรยากาศตรงไปตรงมาและยุติธรรม

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

9. การมีความสุขรอบคอบ ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจสิ่งทั้งหลายทั้งปวงได้ด้วยสติแล้วช่วยเสริมสร้างบารมีให้เป็นที่ประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

10. การรู้จักครองใจคน ด้วยการเป็นผู้ที่มีใจกว้างและเป็นมิตรกับคนทั่วไปยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นแม้ความคิดนั้นจะแตกต่างจากตนเองก็ตาม ไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของผู้อื่นต่อที่สาธารณะชน

11. รู้หลักการลงโทษ การตำหนิกว่าโทษผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำเมื่อมีความจำเป็นจริง ๆ การตำหนิที่นำไปควรทำไปเพื่อให้เกิดความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงสำหรับการลงโทษนั้นควรหลีกเลี่ยงให้มาก

12. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สั่งการด้วยความพยายามสร้างงานให้เป็นที่สนใจ สั่งการด้วยการพยายามสร้างให้เป็นที่สนใจและสอดคล้องความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งบุคคลและกลุ่มใหม่มากที่สุด

13. หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งในลักษณะข่มขู่ อย่าใช้วิธีข่มขู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาทำงานเพราะแม้งานจะสำเร็จแต่ออกมาไม่ดีไม่มีคุณภาพ

14. จัดระบบการเดินทางของงาน พยายามจัดระบบงานให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับคนทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนถนัดมีปริมาณของงานเหมาะสมกับคนกับความสามารถของบุคคล จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสนุกและเต็มใจจนไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย

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

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

17. การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้พร้อมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เมื่อมีความสะดวกก็จะทำงานได้รวดเร็ว

18. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็กโดยกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดคนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำดีตามไปด้วย

19. ทดสอบประเมินผล ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เป็นประจำจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดีและข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาส ปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขามีโอกาสปรับปรุง แก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขา

สรุปได้ว่าเทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจนั้นมีมากมายหลากหลายวิธี ดังนั้นผู้บริหารสำนักเรียนต้องนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน แต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนช่วยกระตุ้นและผลักดันให้ผู้เรียนมีกำลังร่างกาย และแรงใจพร้อมที่จะศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มใจและยอมอุทิศเวลาเพื่อทำการเรียนของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6) ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ชาญเดช วีรกุล (2552, น. 6) กล่าวถึง ประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายประเด็นดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจ ในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ของนักเรียนในสำนักศาสนศึกษาต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ตัวของผู้เรียน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามที่ตนคาดหวัง ซึ่งแรงจูงใจในการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนนี้เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อาจเกิดขึ้นจากกระกระตุ้นเร้าของสำนักเรียนหรือเกิดจากตัวของผู้เรียนเอง

2.3.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

ไพโรจน์ กาธรรณณี (2547, น. 49) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง แรงปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีมาตรฐานที่ดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1989) ได้แก่ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553, น. 172) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1953, pp. 110 - 111) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Rabideau (2005, pp. 23) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการ ของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามที่ตนเองตั้งไว้ เป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือสิ่งที่ตนตั้งความคาดหวังไว้

2) ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ อารี พันธุ์มณี (2546, น. 192) กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นกับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับผู้อื่น หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมเช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ ความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ต่างจากกลุ่มที่ไม่วิตกกังวล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวาย หรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้วย

McClelland (1953) เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัย ดังนี้

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

2. ลักษณะทางด้านร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แมคเคลแลนดีให้ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะเด็กชายมีร่างกายแข็งแรงมักจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่าง ๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันขัน ร่างกายจึงเติบโตแข็งแรงโครงสร้างของร่างกายมนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้เสริมสร้างความเชื่อถือและทัศนคติต่าง ๆ ขึ้นในจิตสำนึก

4. สภาพดินฟ้าอากาศ สภาพดินฟ้าอากาศที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40 - 60 องศาฟาเรนไฮต์ ยิ่งความร้อนสูงความต้องการผลสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัยที่มีความเข้มแตกต่างกันไปปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีได้ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคมโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งการวิจัยนี้จะศึกษาถึงปัจจัยภายในบุคคล ความคาดหวังของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และครู และสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้

3) ทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1961, pp. 36 - 62) ได้จำแนกแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัย แมคคลีแลนดได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

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

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

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจหรือเรียกว่า Need for Power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่น

ยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

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

4) ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

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

1. ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง
2. มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้
3. มีแผนงานในการทำงานเสมอ

McClelland (1961, pp. 207 - 256) ได้กล่าวถึงบุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขา รู้สึกพอใจ
2. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป
3. เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือพวกเขาจะมองหา งานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้นและถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขาทำ ให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

นอกจากนั้น McClelland (1961, pp. 207 - 256) ยังได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

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

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

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องมีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไร

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

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

Herbert (1970, p. 53) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

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

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

Barnard (1972, pp. 203 - 215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

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

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

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

3) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) มีความทะเยอทะยานให้มีความสำเร็จในการเรียนเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้า

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

2.3.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้

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

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

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงและกิริยาท่าทางซึ่งสิ่งมีชีวิต ระบบหรืออัตลักษณ์ประดิษฐ์ ที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมระบบอื่นหรือสิ่งมีชีวิตโดยรวมเช่นเดียวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมเป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึก ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ

Allen and Santrock (1993, p. 8) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่คุณแสดงหรือกระทำซึ่งสามารถสังเกตได้โดยตรง หรืออยู่ในกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ ความนึกคิด ความรู้สึก และแรงขับ ซึ่งเป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง

David (2009, p. 124) กล่าวว่า พฤติกรรมสามารถถือได้ว่าเป็นการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตซึ่งเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว พฤติกรรมนำสัญญาณออกจากสิ่งมีชีวิตสู่สิ่งแวดล้อม

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

ประด็นันท์ อุปรมัย (2540, น. 121) กล่าวว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหมายถึง

ทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553, น. 186) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

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

จิราภา เต็งไตรรัตน์ (2554, น. 123) กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึกหัด พฤติกรรมที่เป็น การเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความเหน็ดเหนื่อย ผลจากการกินยา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากภาวะ เป็นต้น

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

Driscoll (2000, p. 15) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

จะเห็นได้ว่าจากคำจำกัดความที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคลอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต ทั้งจากการฝึกฝนและการที่มนุษย์ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีปริมาณของความรู้ที่เพิ่มขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ เกิดขึ้นจากการกินยา ความเหน็ดเหนื่อย หรือเป็นผลเนื่องมาจากภาวะ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ อาจหมายถึง สิ่งที่แสดงออกผ่านการกระทำตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ

2) พฤติกรรมที่ต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้

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



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

3) ลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้

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

3.1) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Skills)

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

3.2) ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ (Physical or Motor Skills)

ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามลักษณะที่ควรจะเป็น แล้วได้ชิ้นงานหรือผลงานที่ถูกต้องภายในเวลาที่เหมาะสม จำนวนครั้งในการฝึก รวมถึงความถี่ในการใช้ทักษะ ส่งผลต่อความชำนาญและความคงอยู่ของทักษะฝีมือนั้นด้วย กล่าวคือ การฝึกบ่อยทำบ่อยส่งผลให้เกิดทักษะความชำนาญได้มากและการใช้ทักษะเหล่านั้นบ่อยๆ จะเป็นการเสริมความคงทนและให้เกิดความชำนาญเพิ่มมากขึ้น

3.3) ลักษณะกิจนิสัยในการทำงาน (Work Habit)

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

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

4) ระดับของพฤติกรรมการเรียนรู้

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

1. ระดับความสามารถทางสติปัญญา

ระดับความสามารถทางสติปัญญา คือ ความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ในสมองไปแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงไป แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ขั้นฟื้นคืนความรู้ เป็นการนำความรู้เก่าที่มีอยู่ (หรือความรู้เดิม) โดยการลอกเลียน (Cramming) ไปแก้ปัญหาเหมือนที่เคยได้มีประสบการณ์มาแล้ว หากแก้ปัญหาขั้นนี้ได้ ถือว่ามีความสามารถในระดับฟื้นคืนความรู้ (Recalled Knowledge)

1.2 ขั้นประยุกต์ความรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในสมองไปแก้ปัญหาใหม่ ซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน แต่ลักษณะการแก้ปัญหาดังกล่าวยังใช้เค้าโครงหรือวิธีการเดิม

หากแก้ปัญหาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า มีความสามารถทางสติปัญญาในระดับประยุกต์ความรู้ (Applied Knowledge)

1.3 ชั้นส่งถ่ายความรู้ เป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ผสมผสานกันไปแก้ปัญหาใหม่ในลักษณะใหม่ซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน หากแก้ปัญหาเหล่านั้นได้แสดงว่ามีความสามารถทางสติปัญญาในระดับส่งถ่ายความรู้ (Transferred Knowledge)

2. ระดับความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ

ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อ หมายถึง การใช้กล้ามเนื้อทำงานร่วมกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามลักษณะที่ควรจะเป็นแล้ว ได้ชิ้นงานหรือผลงานที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ

2.1 ชั้นเลียนแบบ เป็นความสามารถระดับต้นที่สังเกตเห็นได้จากการแสดง การเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ ปฏิบัติงานตามรูปแบบซึ่งเคยได้พบได้เห็นมา ผลงานอาจยังไม่ดี เวลาที่ใช้ อาจนานกว่าที่ควรจะเป็น

2.2 ชั้นทำด้วยความถูกต้อง เป็นความสามารถซึ่งสูงขึ้นไปกว่าชั้นเลียนแบบ เกิดจากการฝึกฝนทักษะมากขึ้น สามารถใช้กล้ามเนื้ออย่างผสมผสาน ได้ผลงานที่ถูกต้องในเวลาที่กำหนด

2.3 ชั้นชำนาญหรือขั้นอัตโนมัติ เป็นความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อขั้นสูงสุด เกิดจากการฝึกทักษะการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเป็นความเคยชิน รูปแบบการแสดงผลของทักษะจะผสมผสานอย่างกลมกลืน ได้ผลงานที่ถูกต้องในเวลาที่รวดเร็ว

3. ระดับของกิจนิสัยในการทำงาน

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

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

3.2 ชั้นตอบสนอง (Response) เป็นการแสดงออกจากภาวะจิตใจที่เกิดจากการยอมรับและพฤติกรรมที่จะปฏิบัติตามโดยปราศจากการบังคับขู่เข็ญ ผู้มีกิจนิสัยในระดับนี้จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง

3.3 ชั้นลักษณะนิสัย (Internalization) เป็นการแสดงออกซึ่งลักษณะพฤติกรรมกิจนิสัยในการทำงานขั้นสูงสุด มีการประพฤติปฏิบัติเป็นประจำเป็นลักษณะนิสัย เห็นได้ว่ามีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นในการกระทำหรือการแสดงผล

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมในการเรียนการสอน สรุปรวมเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเป็นความคาดหวังจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ 1) ต้องการให้เขามีความสามารถทางสติปัญญาคิดแก้ปัญหาได้ 2) มีทักษะกล้ามเนื้อทำงานที่ต้องการได้ และ 3) มีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน ขณะที่พฤติกรรมจากการเรียนรู้สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับในทุกกลุ่ม คือ ความสามารถทางสติปัญญาแบ่งเป็นระดับ Recall Applied และ Transferred Knowledge ความสามารถทางทักษะกล้ามเนื้อแบ่งเป็น Imitation Control และ Automatism ส่วนทางด้านกิจนิสัยในการทำงานแบ่งออกเป็น Receiving Response และ Internalization

2.4 ความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

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

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

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ, 2541, น. 263) กล่าวว่าเฉพาะการศึกษาของสามเณร จากข้อมูลจำนวนสามเณรที่เพิ่มขึ้น นับว่าเป็นตัวเลขที่ไม่น้อยเลย และเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จการศึกษาพระปริยัติธรรมฝ่ายภาษาบาลีเป็นเปรียญเอกสูงสุด คือ ป.ธ. 9 ประโยค

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

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

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

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไว้ดังนี้

สมพร เชื้อพันธ์ (2547, น. 53) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หมายถึงความสามารถ ความสำเร็จและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถวัดได้จากการทดสอบด้วยวิธีการต่างๆ

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

ปราณี กองจินดา (2549, น. 42) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถหรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2.4.1.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

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

1. การวัดผลแบบอิงกลุ่ม เกิดจากความเชื่อในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยถือว่าบุคคลมีความสามารถเด่นหรือมีความสามารถถ้อยอยู่บ้าง คนส่วนใหญ่จะมีความสามารถปานกลาง ดังนั้นการทดสอบแบบนี้จึงยึดเอาคนส่วนใหญ่เป็นหลักในการเปรียบเทียบ โดยพิจารณาผลของการสอบของบุคคลเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน การแปลความหมายของคะแนนแบบนี้จะทำให้ครูทราบว่านักเรียนคนไหนอยู่ในตำแหน่งใดของกลุ่ม

2. การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ การวัดผลแบบนี้ยึดถือความเชื่อเรื่องการเรียนเพื่อรอบรู้ โดยพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมดประสบความสำเร็จในการเรียนแม้ว่าผู้เรียนจะมีลักษณะแตกต่างกัน แต่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ถึงขีดความสามารถสูงสุดของแต่ละบุคคลซึ่งอาจใช้เวลาต่างกัการวัดผลแบบอิงเกณฑ์จึงเป็นการวัดโดยเปรียบเทียบคะแนนของแต่ละบุคคลกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่วางไว้การวัดผลแบบนี้จะช่วยให้ทราบว่านักเรียนรู้อะไรบ้างและรู่มากน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดผลแบบอิงเกณฑ์จึงขึ้นอยู่กับกำหนัดเกณฑ์เป็นสำคัญ การวัดแบบนี้ยังจะช่วยให้ครูทราบว่าต้องปรับปรุงการสอนในเนื้อหาตอนใดเพื่อที่จะได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ครูจะทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียนสามารถวิเคราะห์ถึงส่วนที่เก่งหรือไม่เก่งของนักเรียน

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

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

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่องจากขั้นตอนการวัดผล (Measurement) เพราะเป็นการนำเอาข้อมูลตัวเลข ที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งที่มีการกำหนดไว้เพื่อตีค่า ตัดสินประเมินค่า ผู้เรียน หรือผู้ที่ได้รับการวัดผล จึงกล่าวได้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นวิธีการตรวจสอบพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าผู้เรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด เป็นการวัดเกี่ยวกับสมรรถภาพทางสมอง และสติปัญญาของนักเรียน ภายหลังจากที่ได้เรียนไปแล้ว

2.4.1.3 เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ชวาล แพร์ตกุล (2552, น. 74) ให้ความหมายว่า เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ ทักษะและสมรรถภาพสมองด้านต่าง ๆ ที่เด็กทั้งจากทางโรงเรียนและ

ทางบ้าน ยกเว้น การวัดทางร่างกาย ความถนัด และทางบุคคล - สังคม อันได้แก่ อารมณ์และ การปรับตัว เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556, น. 165) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีบทบาทสำคัญในการใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้สอนทราบว่า ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถถึง ระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือยัง หรือมีความรู้ความสามารถถึงระดับใดหรือมีความรู้ความสามารถดี เพียงไร เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่เรียนด้วยกัน

เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, น. 16) ได้สรุปแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนไว้ว่า เป็นแบบสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลของการเรียนหรือการสอนที่ใช้สำหรับวัดทักษะ หรือความรู้ที่เรียนมา

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือหรือแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน หมายถึง แบบสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการเรียนรู้ด้านเนื้อหาของวิชานั้น ๆ และทักษะต่าง ๆ ของแต่ละวิชา เพื่อให้ผู้สอนทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถที่เกิดจากการ เรียนเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ผู้สอนตั้งไว้หรือไม่

จึงกล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการ ของการทดสอบจากเครื่องมือหรือแบบทดสอบทางผลสัมฤทธิ์เพื่อวัดระดับความรู้ของผู้เรียน โดยใช้ เกณฑ์การประเมินรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.4.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กล่าวว่า เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการ หรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนองความพึงพอใจตามพจนานุกรมด้านจิตวิทยา หมายความว่า เป็นความรู้สึกในขั้นแรกเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และความรู้สึกขั้นสุดท้ายเมื่อบรรลุถึงจุดหมายโดยมี แรงกระตุ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

รักชนก บึงมูม (2554, น. 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกอันดี ที่เกิดจากความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลทำให้เกิดความสบายใจและมีความสุข ที่ได้รับการตอบสนองตามต้องการ ทำให้บุคคลเกิดแรงกระตุ้น มีความพยายามที่จะสร้างสรรค์สิ่ง ต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

สถาพร ส่องแสง (2554, น. 52) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้เป็นความรู้สึกส่วนตัว เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไปและเป็นสิ่งที่กำหนด

พฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

ปริญดา หอมสวัสดิ์ (2555, น. 51) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ผู้ปกครองมีความต้องการให้โรงเรียนมีการพัฒนาในด้านวิชาการ หลักสูตร ด้านบุคลากร คุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการนักเรียน ด้านการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนเพื่อที่เด็กจะได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตลอดไป

ผุสดี แสงหล่อ (2555, น. 14) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

บรรเจิด ศุภราพงศ์ (2556, น. 43) กล่าวถึง แนวคิดความพึงพอใจว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคล ทั้งนี้ความพึงพอใจจึงสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจกับปัจจัยอื่นที่ใช้ในการศึกษา

เช่นความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน

รัชณี ทีปกากร (2556, น. 26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ตั้งตามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่ เกิดขึ้นจากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด

วรายุทธ แก้วประทุม (2556, น. 60) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ตั้งตามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งานซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

วันเพ็ญ ฐปอินทร์ (2556, น. 26) องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทนเป็นเช่นนี้เรื่อยไปเท่าที่มนุษย์มีความต้องการ

Steers (1991, p. 256) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจจึงเป็นผลมาจากความรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับสวัสดิการที่ได้รับความพึงพอใจมีความหมายในแนวทางแรกคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการเป็นความรู้สึกสนองตอบต่อด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้คล้ายเครื่องทัศนคติ เราไม่อาจสังเกตเห็นความพึงพอใจได้โดยตรง แต่สามารถคาดเดาได้จากการแสดงออกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรในแนวทางที่สอง ความพึงพอใจเป็นผลของความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับบุคคลต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับการกระทำที่บุคคลได้รับบุคคลคาดหวังในด้านสวัสดิการจะทำให้มีความพึงพอใจกับผลที่ได้รับ

Harris (2001, p. 173) ได้ให้ ความหมาย ของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002, p. 23) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นระดับความรู้สึกเมื่อความต้องการที่สำคัญของเรา เช่น การมีคุณภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุขมีพวกพ้องมีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองแล้ว

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติ ที่เกิดจากความพึงพอใจในความคาดหวัง หรือเกินกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมาย หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นความพึงพอใจในความหมาย ดังกล่าวความพึงพอใจจึงสามารถนำมาเป็นเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา พระปริยัติแผนกธรรมและแผนกบาลีของสำนักศาสนศึกษาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 8 ได้เนืองจากการดำเนินงานของโรงเรียนเปรียบเสมือนผู้ให้บริการในรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ต้องการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน คณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน รวมทั้งพระภิกษุสามเณรด้วย

2.4.2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่ง ดังนี้

Mausner and Snyderman (1959, pp. 113 - 114) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นต้องประกอบด้วย

ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ซึ่งมี 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นแต่ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีอยู่ 11 ประการ คือ

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

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

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

Gilmer (1971, p. 283) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจจะต้องประกอบด้วย

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ได้มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ ได้แก่ ความพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงานและพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง

5. ลักษณะของงานที่ทำ
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน

Milton (1981, p. 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการบริหารงาน

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

2.4.2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจไว้หลายท่าน ดังนี้

วิสิทธิ์ ฉัตรมงคล (2550, น. 31) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่าความพึงพอใจ คือ ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคล เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่ เกิดขึ้นจากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการท างานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการท างานมีการเสียสละอุทิศกายใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในที่สุด

นงศ์เยาว์ วิเชียรเครือ (2555, น. 32) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ความพึงพอใจ โดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction

มุสดี แสงหล่อ (2555, น. 14) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทุกคนเพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและ

มีประสิทธิภาพผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิค และวิธีการด้วยการอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้นผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมุทพร ชำนาญ (2556, น. 77) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับ จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องานของพวกเขาเมื่อองค์กรประกอบหลายอย่างที่ชักนำคนไปสู่ความรู้สึกในทางบวก (มีความรู้สึกที่ดี) หรือในทางลบ (มีความรู้สึกที่ไม่ดี) ต่องานของพวกเขา

พัทธนันท์ อึ้งรัก (2556, น. 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน ในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์และผลตอบแทน อย่างไรก็ตามข้อมูลสนับสนุนว่าความพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีการศึกษาว่าพันธุกรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของบุคคล

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน ผู้ปกครองนักเรียน และสังคม ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับสำนักเรียน ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

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

พระครูศรีกิตติวารากร (2551, น. 66 - 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ฝ่ายธรรมศึกษา สำนักเรียนคณะจังหวัดนนทบุรี ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพ

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการจัดความสัมพันธ์กับชุมชน ล้วนแต่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

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

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

พระครูสังฆรักษ์สุชาติ เขมกาโร (2555, น. 113 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนของสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านหลักสูตรการเรียนการสอน โดยรวมสำนักเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

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

2.5.2 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

สิทธิพล เวียงธรรม (2547, น. 133 - 136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการเรียนการสอนของคณะสงฆ์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักสูตรไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และสภาพท้องถิ่น สาเหตุเพราะมีเนื้อหาที่กว้างเกินไป หลักสูตรการเรียนการสอนเน้นภาคทฤษฎีมากเกินไป การนิเทศการใช้หลักสูตรยังไม่เพียงพอ และโรงเรียนไม่มีเอกสารเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า 2) ด้านการจัดทำแผนการสอน คณะสงฆ์ไม่เข้าใจการจัดทำแผนการสอน ครูผู้สอนไม่สามารถสอนตามแผนที่กำหนดไว้ และส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย

และถามตอบโดยมีครูเป็นศูนย์กลาง 3) ด้านการใช้สื่อการสอน ไม่มีสื่อการสอนที่ทันสมัย และครูผู้สอนไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการสร้างสื่อการสอนขึ้นมาเอง และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ระบบการวัดประเมินผลไม่มีความเหมาะสม ทั้งกระบวนการออกข้อสอบและลักษณะของข้อสอบ เพราะครูผู้สอนไม่มีโอกาสร่วมออกข้อสอบ ข้อสอบเป็นแบบอัตนัยและไม่ครอบคลุมเนื้อหาของหลักสูตร มีการจัดสอบแค่ปีละครั้งเท่านั้น และมีการทุจริตในการสอบเกิดขึ้นเสมอ

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

พระมหาการัณย์วิชัย วิจิตตสนโต (ไชยสอง) (2549, น. 76 - 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็ก จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจัดการศึกษาแผนกธรรมสำนักเรียนขนาดเล็กจังหวัดลำพูน คือ ขาดกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ครูขาดความรู้และทักษะในการสอนและมีจำนวนไม่เพียงพอ ครูขาดขวัญและกำลังใจ ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษา และผู้บริหารไม่ใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พระมหาสุเมธา ยุธะชัย (2550, น. 111 - 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี คือ 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า หลักสูตรมีเนื้อหามากในแต่ละวิชาและไม่สอดคล้องกับระยะเวลาในการเรียน ไม่มีมาตรฐานในการจัดตารางเรียน และไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหารสำนักเรียน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการสอน ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการสอน และครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิด้านวิชาชีพครู 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนเน้นการสอนแบบบรรยาย ขาดการจัดกิจกรรมที่จูงใจผู้เรียน มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันไป ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย และไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของครูผู้สอน ผู้บริหารสำนักเรียนไม่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคุณสมบัติของครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า สื่อการสอนไม่ทันสมัย ไม่น่าสนใจ ขาดงบประมาณในด้านการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอน และการจัดซื้อจัดหาสื่อการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับความพร้อมและทุนทรัพย์ของแต่ละสำนักเรียนหรือโรงเรียนเป็นหลัก และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ขาดการประเมินผลตามสภาพจริง ให้ความสำคัญกับการสอบในสนามหลวงมากกว่าการวัดผลในขณะเรียน ไม่สามารถนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน

พระมหามานิต สกลหล้า (2551, น. 140 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทาง พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับ ปานกลางทั้ง ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านประสบการณ์ของผู้จัดการ ด้านงานวิชาการและ ด้านงานบริหารทั่วไป

พระมหาธีรสุข ธรรมสาโร (อุปัชฌาย์) (2554, น. 132 - 139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกบาลี กรณีศึกษาสำนักเรียนวัดโมลีโลกยาราม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี คือ 1) ปัญหาอุปสรรคด้านหลักสูตร คือ เนื้อหาของหลักสูตรมีมากเกินไป ขาดการแก้ไขปรับปรุง และไม่เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน 2) ปัญหาอุปสรรคด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดครูเข้า สอนยังไม่เป็นระบบและได้มาตรฐาน ขาดแผนการเรียนการสอนที่ชัดเจน และการสอนขาดความ ยืดหยุ่น 3) ปัญหาอุปสรรคด้านสื่อการเรียนการสอน คือ สื่อที่ทันสมัยไม่เพียงพอ สิ่งที่มีอยู่ขาด คุณภาพไม่ได้มาตรฐาน 4) ปัญหาอุปสรรคด้านกิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียนมีน้อยเกินไป ขาดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่ได้เรียนมา 5) ปัญหาอุปสรรคด้านการ วัดและประเมินผล คือ เวลาในการเตรียมตัวเพื่อวัดผลประจำเดือนน้อยเกินไป การวัดผลเน้นความ จำเป็นหลัก และขาดการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ

มงคลชัย ศรีสะอาด (2555, น. 219 - 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานสำนัก เรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-แผนกบาลี ผลการวิจัยพบว่า สำนักเรียนมีปัญหาในด้านของการ บริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

จิรพัฒน์ ทองทำกิจ (2559, น. 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติธรรม แผนกธรรมศึกษา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการจัดการเรียนรู้พระปริยัติ ธรรมแผนกธรรมศึกษา อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน คือ ด้านการ วัดและประเมินผล ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีประสบกับปัญหาทั้งด้านหลักสูตรที่มีเนื้อหามากเกินไป ปัญหาด้านการจัดการเรียนการ สอนที่ไม่เป็นระบบไม่มีมาตรฐาน และไม่มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ปัญหาด้านครูผู้สอนที่ขาด ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย ทำให้กิจกรรมการเรียน การสอนมีความน่าเบื่อไม่กระตุ้นเร้าต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหาร ขาดทักษะในการเป็นนักวิชาการ และนักบริหารการศึกษาไม่มีการจัดระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ปัญหาด้านงบประมาณที่สำนักศาสนศึกษามีเงินในการบริหารจัดการไม่เพียงพอและไม่มีวิธีการบริหาร จัดการด้านการเงินของสำนักเรียนที่เป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการศึกษา

2.5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี

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

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

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

พระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, น. 158 - 160) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ มาจากสองปัจจัย ประการแรกคือด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษา มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม 2) ครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี 3) หลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล 4) อาคารสถานที่ มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี

5) งบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ 6) สื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม ส่วนประการที่สองเป็นด้านกระบวนการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานตาม ถนัด ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอ และ แก้ปัญหารวดเร็ว 2) ครูเตรียมเนื้อหาเหมาะสม ใช้สื่อในการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3) มีการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล 4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินสิ่งของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วมคือ กลุ่มคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจและถูกชักชวนมา

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาพระ ปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร ด้าน ครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและอุปกรณ์ และด้านสภาพแวดล้อม

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและ แผนกบาลี

ประมุล สารพันธ์ และ อินตา ศิริวรรณ (2550, น. 72 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา แนวทางพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์ควรพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หลักสูตรพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่ ให้สิทธิสถาบันพระพุทธศาสนาจัดการศึกษาได้ รูปแบบการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกธรรม และแผนกบาลีที่เหมาะสม ซึ่งควรจะนำไปใช้ได้แก่ รูปแบบที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้เรียน วิชาชั้นกรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กันไปตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับปริญญาเอก และ ควรให้พระภิกษุสามเณรเรียนวิชาสามัญพื้นฐานด้วย เช่น ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นอกจากนี้คณะสงฆ์หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ควร ปรับปรุงหลักสูตรพระปรียัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีให้เหมาะสมกับกาลสมัย

พระมหาสุเมธา ยุธะชัย (2550, น. 111 - 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการ จัดการเรียนการสอนของคณะสงฆ์โรงเรียนพระปรียัติธรรมแผนกธรรม จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านหลักสูตรการสอน พบว่า ควรขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องช่วยกันพิจารณา ปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละวิชา ครูผู้สอนต้องประยุกต์เนื้อหาให้เหมาะกับสภาพสังคมปัจจุบันและ สอดคล้องกับระยะเวลาเรียน และควรออกกฎระเบียบหรือจัดตารางเรียนให้เป็นระบบมีมาตรฐาน และเป็นแนวทางเดียวกัน 2) ด้านการวางแผนการสอน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสำนักเรียนหรือ โรงเรียนควรคำนึงถึงความสำคัญในการจัดทำแผนการสอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การคัดเลือกครูผู้สอนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำแผนการสอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรมีวิธีการจัดการเรียน การสอนที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ และผู้บริหาร

สำนักเรียนควรให้ความสำคัญในการอบรมวิธีการสอนหรือจัดให้มีพระนิเทศมาช่วยดูแลการนิเทศการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนแก่ครูผู้สอน 4) ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความสอดคล้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น เนื้อหา วัตถุประสงค์ เลือกสื่อที่น่าสนใจทันสมัย เหมาะกับวัยละกิจกรรมของผู้เรียน และผู้บริหารสำนักเรียนควรมีการจัดงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ควรคำนึงถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินทั้งด้านผู้เรียนและด้านผู้สอน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในกาจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมินตามสภาพจริงแก่ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พระมหามานิต สกลหล้า (2551, น. 140 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิชาการควรจัดฝึกอบรมครูให้มีความเข้าใจในการจัดหลักสูตร ด้านงบประมาณควรให้มีการจัดหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านงานบุคคล ควรจัดวางตัวบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสม และด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดให้มีแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน

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

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

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะของผู้ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลีสะท้อนมาจากสภาพปัญหาของการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านหลักสูตรการ

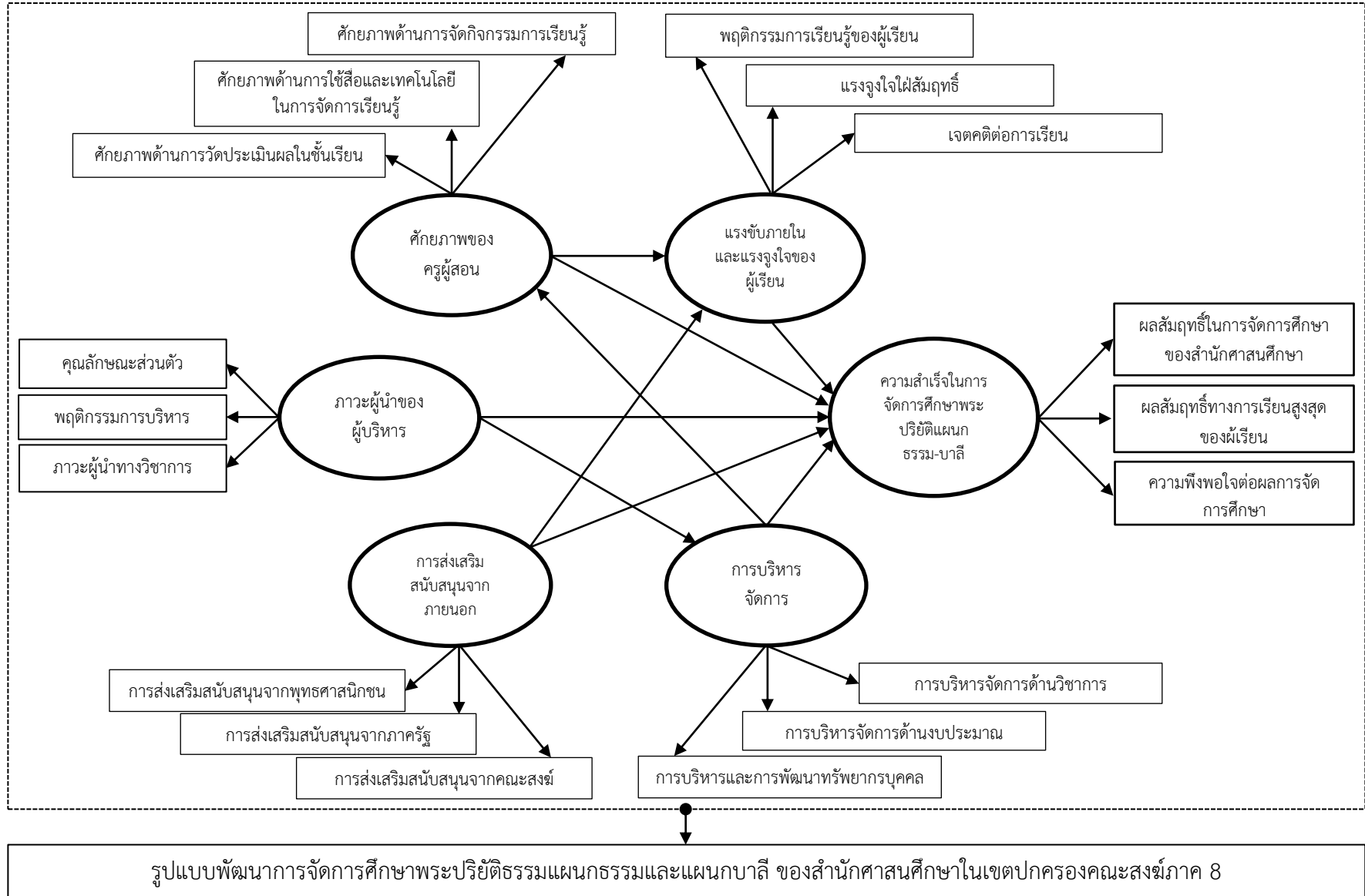
สอน ที่ควรปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละวิชา และมีรูปแบบที่เปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรได้เรียนวิชานักธรรม-บาลี และวิชาสามัญควบคู่กัน ด้านครูผู้สอน ที่ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนและนำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ตลอดทั้งนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ด้านการวัดและประเมินผล ที่ควรคำนึงถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และควรมีการวัดผลด้านอื่นนอกเหนือจากการวัดความจำ ด้านงบประมาณ ที่ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการเรียนการสอน พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ทั้งรูปแบบการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ตลอดทั้งแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาที่นักวิจัยหลายท่านได้เสนอแนะไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลี ประกอบด้วย

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

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

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



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 1