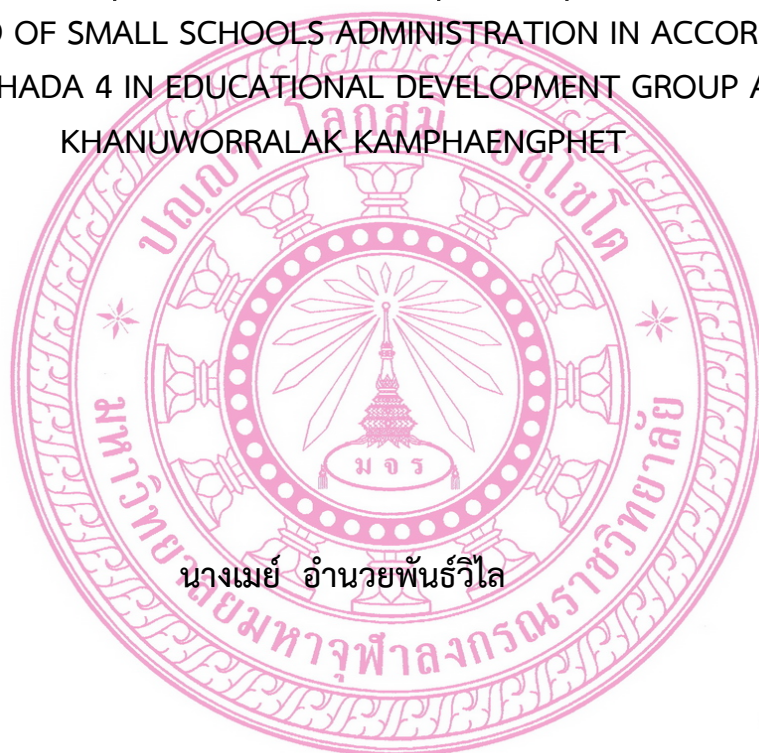




วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔  
ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพช  
THE METHOD OF SMALL SCHOOLS ADMINISTRATION IN ACCORDING TO  
IDDHIBHADA 4 IN EDUCATIONAL DEVELOPMENT GROUP AT  
KHANUWORRALAK KAMPHAENGPHET

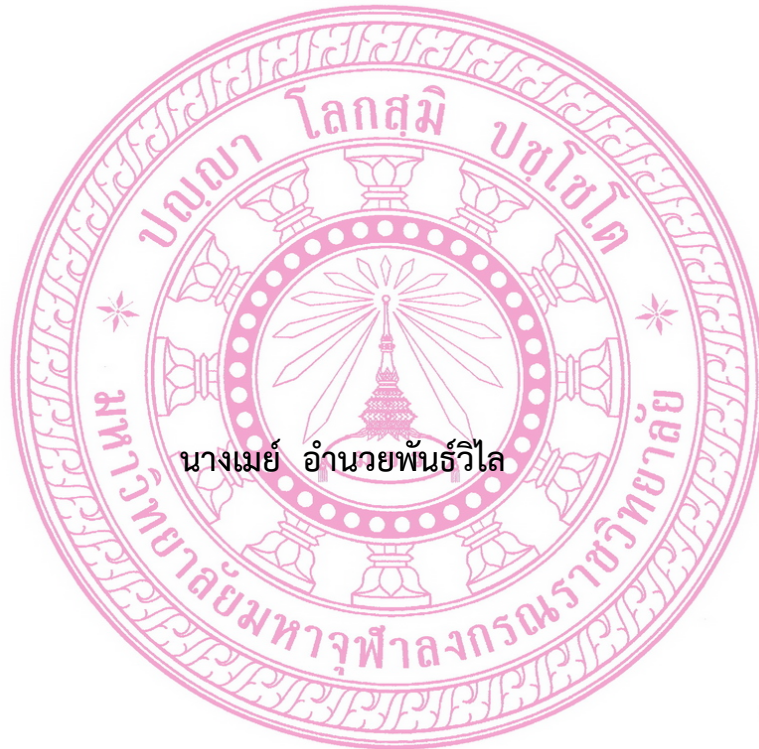


นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๖



วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔  
ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลาซอวลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

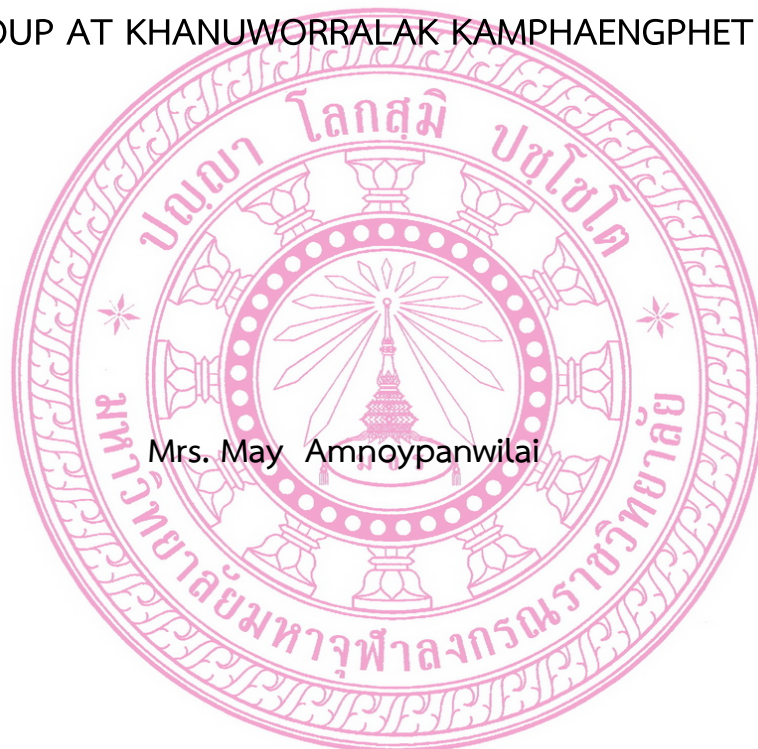


วทยานพนนนี้เป็นส่วนหนึ่ของการศกษา  
ตามหลักสตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศกษา  
บัณฑิตวทยาลัย  
มหาวททยาลัยมหาลูฟาลงกรณราชวทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลชลลทธีเป็นของมหาวททยาลัยมหาลูฟาลงกรณราชวทยาลัย)



THE METHOD OF SMALL SCHOOLS ADMINISTRATION IN  
ACCORDING TO IDDHIBHADA 4 IN EDUCATIONAL DEVELOPMENT  
GROUP AT KHANUWORRALAK KAMPHAENGPHEET



Mrs. May Amnoypanwilai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
(Educational Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand  
C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เรื่อง “วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาดุมวลี  
อำเภอชาดุมวลีบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธ  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดมารุต วรมงคลโต, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม)

กรรมการ

(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล)



<b>ชื่อวิทยานิพนธ์</b>	: วิธีจัดการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ลักษณ์ อำเภอชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร
<b>ผู้วิจัย</b>	: นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล
<b>ปริญญา</b>	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
<b>คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์</b>	: พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ป.ธ.๙., กศม., พธ.ด.,(พระพุทธศาสนา) : ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กศ.บ. B.Ed.,M.Ed.Ph.D.(Educational Evaluation)
<b>วันสำเร็จการศึกษา</b>	: ๖ มีนาคม ๒๕๕๗

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ลักษณ์ อำเภอชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อเปรียบเทียบวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ลักษณ์ อำเภอชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๔ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed reseach) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Reseach) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Reseach) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview Form) หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๐๕ ขึ้นไปทุกข้อ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยจากโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีบุคลากรจำนวนน้อย ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาจากบุคลากรทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน ๕๐ คน เพราะจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลถูกจำกัดด้วยค่าพารามิเตอร์ (Parameter) เช่น ค่ามิวส์  $\mu$  เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิตของประชากรและ (Sigma  $\sigma$ ) ดังนั้นจึงได้เปิดตารางขนาดการสุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ แครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcle & D.W.Morgan) ได้ขนาดตัวอย่าง ๔๔ คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Samepling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในการวิจัยมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ เป็นครูผู้สอน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑๐ มีอายุการปฏิบัติงาน ๙ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๐

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุการปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน แต่มีความเพียงพอที่จะใช้ออนุมานไปยังประชากรกลุ่มใหญ่ได้ อย่างไรก็ตามเมื่อแบ่งเป็นกลุ่มย่อยขนาดเล็กจึงทำให้มีผลต่อการปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่สามารถนำมาใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)  $n \geq 30$

หมายความว่าขนาดตัวอย่างที่นำมาหาค่าสถิติเชิงอนุมานได้จะต้องมีขนาดตัวอย่าง ( $n \geq 30$ )

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร นั้นผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน เต็มใจ เสียสละและอดทน ใช้สติปัญญาใคร่ครวญหาแนวทางหรือวิธีในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ในการบริหารจัดการ ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทของทรัพยากรด้านต่างๆ ขาดแคลน

**Thesis Title** : The Method of Small Schools Administration In According to Iddhibhada 4 in Educational Development Group at Khanuworralak Kamphaengphet

**Researcher** : Mrs. May Amnoypanwilai

**Degree** : Master of Arts (Educational Administration)

**Thesis Supervisory Committee**

: Asst. Prof. Dr. Phra Theppariyatmethee  
Pali IX, M.Ed., Ph.D. (Buddhist Studies)

: Dr. Adisai Korwattana  
B.Ed., M.Ed (Second class)  
Ph.D. (Evaluation and Measurement)

**Date of Graduation** : March 6, 2014

**ABSTRACT**

The purposes of this study were as follows: (1) To study The Method of Small Schools Administration In According to Iddhibhada 4 in Educational Development Group at Khanuworralak Kamphaengphet Province (2) To compare The Method of Small Schools Administration In According to Iddhibhada 4 in Educational Development Group at Khanuworralak Kamphaengphet classifying by personal factors.

The population of the study was 50 administrators and teacher. The sample was drawn for 44 persons. The method of research in this study was applied the Mixed Research. Firstly the investigator was employed the Quantitative Research collectioning data from questionnaires. Secondly the investigator used Qualitative Research by means of In-depth Interview to the key Informants. Alpha reliability had been performed appearing to be .9826.

The Index of Item Objective Congruence was Computed to each item, If the IOC of any items was less than .05. That Item should be delete from the questionnaire

The researcher did not use all subjects in the study Because of the limitation of statistical usage due to Inferential statistics, Therefore the Table of Sample size of R.V.Krejcie and D.W.Morgan was used to determine the Sample Size of 44 persons. The



Simple random Sampling was performed by casting ballot. The statistics had been done by frequency, percentage, mean, Standard deviation, t-test, F-test (One Way ANOVA) and Least Significant Difference : LSD. The Conclusion of this study had also been done by analyzing and synthesizing

The results of this research were found that the Administration of Small Size Schools of Khanuworralak Schools according Iddhipada 4 were in high level as a whole. The respondents in this research were the teachers for 17 persons equivalent to 84.10 percent. The respondents who have been working for more than 9 years of experience were 24 persons equivalent to 54.50. Finally the respondents for 17 persons had been more than 51 years old equivalent to 38.50 percent. When comparing to personals individually, it was found that age did affect to the administration of Small Size Schools according to Iddhipada 4. So that the hype theses were rejected.

The sample size of 30 persons or above could be performed to Inferential statistics.

The best practice to small size schools, thus the administrators and teachers should cooperate, sacrifice and patient, The officials should be chosen the ways in order to develop the small size schools continuously.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วยพระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร. และ ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง ๕ ท่านคือ ๑.พระประจวบ คมภีร์ธมโม ๒.ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน ๓.ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข ๔.นางสุรีย์พร จำนองกาญจนะ ๕.นายธนุ น้านุช ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ กลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ตลอดจนถึงผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของกลุ่มโรงเรียนสลกบาตร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (Try-out) ในการศึกษา วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอชาณูรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๒ ทุกรูป/คน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดีในการทำงานวิจัย

และการทำงานวิจัยนี้ขออน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดา ญาติมิตร และ ผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา รวมทั้งครูและอาจารย์ ที่ได้ร่วมสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัย จนเป็นผลสำเร็จด้วยดียิ่ง

นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล

๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๕๗

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๕)
คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก	(๑๖)
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๒
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
<b>บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๖</b>
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๖
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	๒๔
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	๒๖
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	๔๔
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔	๔๘
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
๒.๓.๑. งานวิจัยที่ในประเทศ	๕๘
๒.๓.๒. งานวิจัยที่ต่างประเทศ	๗๐
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๒
<b>บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>๗๓</b>
๓.๑ รูปแบบการศึกษา	๗๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๔
๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๘

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	๗๙
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๐
๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	๘๑
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	๑๑๐
๔.๔ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	๑๓๘
๔.๕ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๑๔๑
๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๑๔๒
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	๑๔๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๓
๕.๒ อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	๑๔๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๙
<b>บรรณานุกรม</b>	๑๕๐
<b>ภาคผนวก</b>	๑๕๙
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๖๐
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๖๒
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น(Reliability)	๑๖๖
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๑
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๗๙
ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	๑๘๔
ภาคผนวก ช แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ	๑๘๘
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	๒๐๑



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๐
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านฉันทะ	๘๑
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิริยะ	๘๒
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านจิตตะ	๘๓
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิมังสา	๘๔
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านฉันทะ	๘๕
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิริยะ	๘๖
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านจิตตะ	๘๗



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิมังสา	๘๘
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านฉันทะ	๘๙
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิริยะ	๙๐
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านจิตตะ	๙๑
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิมังสา	๙๒
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านฉันทะ	๙๓
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านวิริยะ	๙๔

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านจิตตะ	๙๕
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านวิมังสา	๙๖
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านฉันทะ	๙๗
ตารางที่ ๔.๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิริยะ	๙๘
ตารางที่ ๔.๒๐	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านจิตตะ	๙๙
ตารางที่ ๔.๒๑	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิมังสา	๑๐๐
ตารางที่ ๔.๒๒	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านฉันทะ	๑๐๑

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๒๓	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิริยะ	๑๐๒
ตารางที่ ๔.๒๔	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านจิตตะ	๑๐๓
ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิมังสา	๑๐๔
ตารางที่ ๔.๒๖	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านฉันทะ	๑๐๕
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิริยะ	๑๐๖
ตารางที่ ๔.๒๘	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านจิตตะ	๑๐๗
ตารางที่ ๔.๒๙	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิมังสา	๑๐๘



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๓๐	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน	๑๐๙
ตารางที่ ๔.๓๑	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามตำแหน่ง ด้านฉันทะ</b>	๑๑๐
ตารางที่ ๔.๓๒	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิริยะ</b>	๑๑๒
ตารางที่ ๔.๓๓	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามตำแหน่ง ด้านจิตตะ</b>	๑๑๔
ตารางที่ ๔.๓๔	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิมังสา</b>	๑๑๖
ตารางที่ ๔.๓๕	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๘
ตารางที่ ๔.๓๖	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ</b>	๑๑๙
ตารางที่ ๔.๓๗	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามอายุ ด้านวิริยะ</b>	๑๒๑
ตารางที่ ๔.๓๘	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร <b>จำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ</b>	๑๒๓

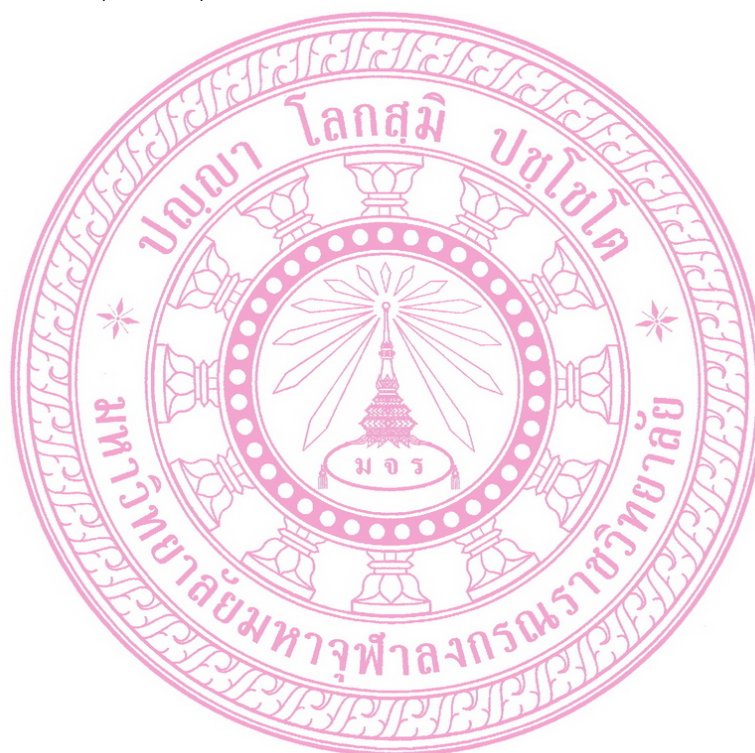


## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๓๙	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุ ด้านวิมังสา	๑๒๕
ตารางที่ ๔.๔๐	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๒๗
ตารางที่ ๔.๔๑	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ	๑๒๘
ตารางที่ ๔.๔๒	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ	๑๓๐
ตารางที่ ๔.๔๓	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ	๑๓๒
ตารางที่ ๔.๔๔	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา	๑๓๔
ตารางที่ ๔.๔๕	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน	๑๓๖
ตารางที่ ๔.๔๖	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โดยภาพรวม	๑๓๗
ตารางที่ ๔.๔๗	ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์	๑๓๘

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๔๘	ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาหลักในวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร	๑๔๐



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

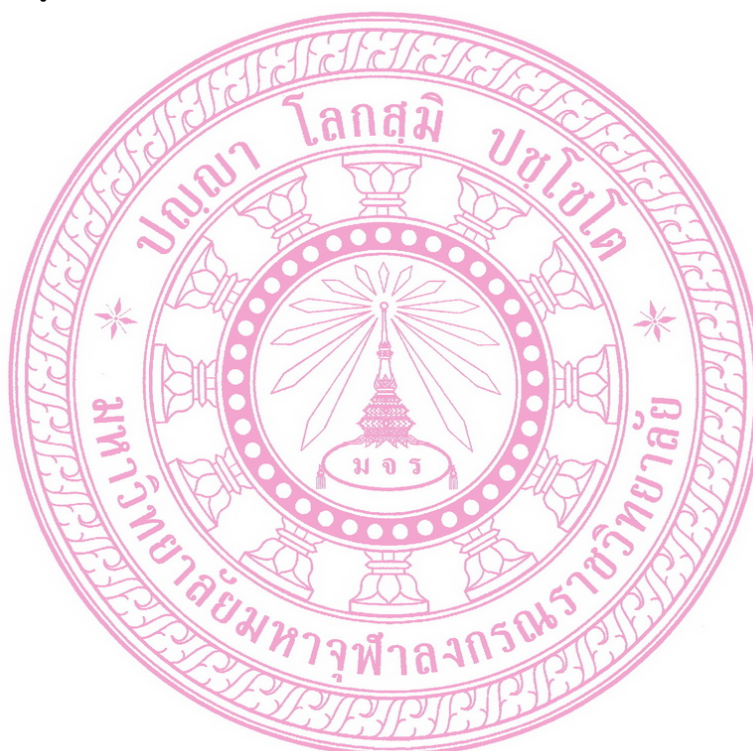
หน้า

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

๗๒

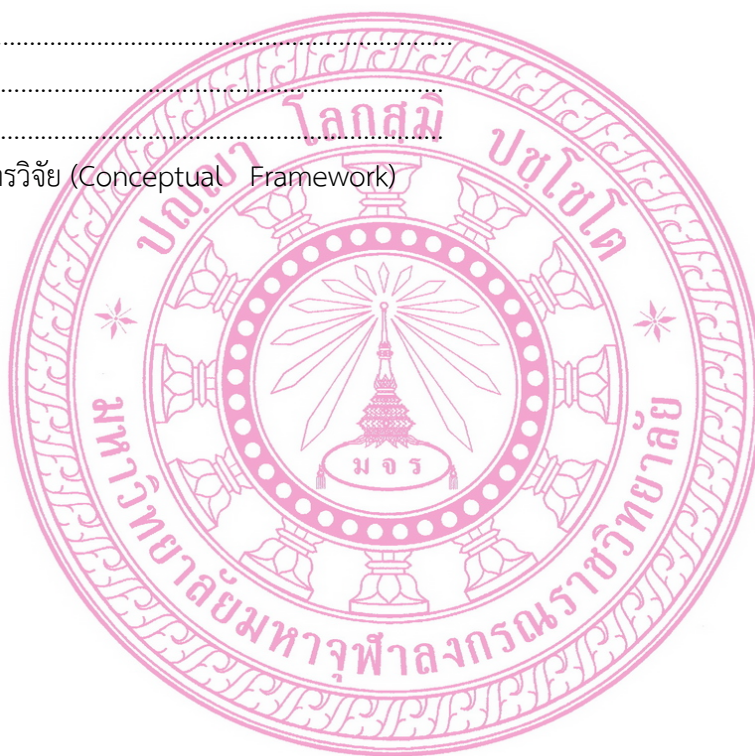
๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ ๑

๑๔๒



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ .....	๑๒
๒.๒ .....	๒๙
๒.๓ .....	๓๑
๒.๔ .....	๕๙
๒.๕ .....	๘๙
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๘๑





## คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙” ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม แยกเป็น ๓ ปิฎกคือ เล่มที่ ๑ - ๘ เป็นพระวินัยปิฎก เล่มที่ ๙ - ๓๓ เป็นพระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓๔ - ๔๕ เป็นพระอภิธรรมปิฎก ในการศึกษาได้กล่าวถึง แหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.ปา.(ไทย)๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑. หมายถึง พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๑๑๐ หน้า ๘๐-๘๑, ส.ม.(ไทย)๑๙/๘๑๓/๓๗๗. หมายถึง พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๑๙ ข้อที่ ๘๑๓ หน้า ๓๗๗, อ.ต.ก.(ไทย).๒๐/๑๖๓/๔๐๓. หมายถึง พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๒๐ ข้อที่ ๑๖๓ หน้า ๔๐๓, อ.ป.จ.ก.(ไทย).๒๒/๘๗/๑๑๕. หมายถึง พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต (ฉบับภาษาไทย) เล่มที่ ๒๒ ข้อที่ ๘๗ หน้า ๑๑๕ ได้ใช้ชื่อย่อ ดังนี้

ที.ปา.(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค	(ภาษาไทย)
อ.ต.ก.(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.ป.จ.ก.(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา ๖ ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา ๘ ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ ๓ ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖) และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๖๑) ภายใต้มีวิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษามี ๓ ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ ๔ ประการคือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่(กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๓)<sup>๑</sup>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด ๓๒,๘๗๙ แห่งเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ ๑๒๐ คน ลงมา มีจำนวนมากถึง ๑๓,๘๘๒ โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๓ ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.)ได้ทำการประเมินคุณภาพโรงเรียนในรอบระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๘ โรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกมีจำนวน ๓๐,๐๑๐ โรงเรียน ผลจากการประเมินพบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐานของสำนักงานรับรอง

<sup>๑</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ - ๓๘.

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีมาตรฐานอยู่ในระดับดี มีจำนวน ๑๐,๘๕๖ โรง คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ ที่เหลือเป็นโรงเรียนที่ได้มาตรฐานในระดับพอใช้และปรับปรุงจำนวน ๑๙,๑๔๕ โรง คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘ โดยในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง หรือ ICU จำนวน ๕๙๖ โรง คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยโรงเรียนเกือบทั้งหมดมีขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในเขตท้องถิ่นห่างไกล

อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากพื้นฐานอยู่บนความขาดแคลน ทั้งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ขาดแคลนครูทั้งปริมาณและคุณภาพ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชน บางแห่งตั้งอยู่เขตชนบท จึงมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความไม่เสมอภาคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา<sup>๒</sup>

ดังนั้นในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตามรูปแบบที่กำหนด ได้ส่งผลให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่โรงเรียนคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของความขาดแคลนในโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถพัฒนาองค์ความรู้ของครู ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ มีโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด ๗ โรงเรียนซึ่งมีการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ อำเภอชาดวรัลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ อำเภอชาดวรัลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ อำเภอชาดวรัลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุการปฏิบัติงาน

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ อำเภอชาดวรัลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชรเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุการปฏิบัติงาน ของกลุ่มโรงเรียนชาดวรัลักษ์ณ์ อำเภอชาดวรัลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชรเป็นอย่างไร

<sup>๒</sup> สุวิทย์ ยอดสละ. “การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแนวใหม่ : ทางรอดหรือทางเลือก” .วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. (สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑).



## ๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

### ๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง ๔ ด้านคือ

๑. ฉันทะ
๒. วิริยะ
๓. จิตตะ
๔. วิมังสา

### ๑.๔.๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน ๗ โรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร เป็นผู้บริหาร ๗ คน และครูผู้สอน ๔๓ คน รวมทั้งหมด ๕๐ คน ในปีการศึกษา ๒๕๕๖

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๗ โรงเรียนของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน ๔๔ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan ใช้วิธีการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- อายุ จำแนกเป็น
  - ต่ำกว่า ๓๑ ปี
  - ๓๑ ถึง ๔๐ ปี
  - ๔๑ ถึง ๕๐ ปี
  - ๕๑ ปีขึ้นไป
- ตำแหน่ง จำแนกเป็น
  - ผู้บริหาร
  - ครูผู้สอน
- ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น
  - ต่ำกว่า ๓ ปี
  - ๓ ถึง ๕ ปี
  - ๖ ถึง ๘ ปี
  - ๙ ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
 อธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่

๑. ฉันทะ
๒. วิริยะ
๓. จิตตะ
๔. วิมังสา

#### ๑.๔.๔ ด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี  
 จังหวัดกำแพงเพชร

#### ๑.๔.๕ ด้านเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยเริ่มตั้งแต่ กันยายน ๒๕๕๖  
 ถึง กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ รวม ๖ เดือน

#### ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
 อธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
 อธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
 อธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน

#### ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ อธิปไตย ๔ คือ หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำ  
 ให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการ  
 ทำงาน<sup>๓</sup>

๑.๖.๒ ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และ  
 ประารถจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

๑.๖.๓ วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน  
 เอาธุระไม่ท้อถอย

๑.๖.๔ จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่  
 ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

<sup>๓</sup> ปิ่น มุกกันต์, *บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘), หน้า ๑๙๔. ๔๘

๑.๖.๕ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น<sup>๔</sup>

๑.๖.๖ การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างเป็นกระบวนการและมีระบบภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ

๑.๖.๗ โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คน

๑.๖.๘ กลุ่มโรงเรียน หมายถึง การจัดรวมสถานศึกษาพื้นที่ใกล้เคียงกัน ตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยให้มีปัจจัยการบริหารร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา

๑.๖.๙ กลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ หมายถึง การจัดรวมโรงเรียนที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน โดยมีปัจจัยการบริหารร่วมกัน มีจำนวนโรงเรียนในกลุ่มจำนวน ๗ โรงเรียน ได้แก่ ๑.โรงเรียนวัดหนองเหมือด ๒.โรงเรียนบ้านหาดชะอม ๓.โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ๔.โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ๕.โรงเรียนบ้านเกาะตาล ๖.โรงเรียนบ้านโนนตารอด ๗.โรงเรียนบ้านดอนขวาง

## ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

๑.๗.๓ ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

<sup>๔</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.



## บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
อิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาดวรลักษณ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผู้วิจัยได้  
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่องตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
  - ๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร
  - ๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร
  - ๒.๑.๓ เทคนิคการบริหาร
  - ๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
  - ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา
  - ๒.๒.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - ๒.๓.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
  - ๒.๓.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา
  - ๒.๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
- ๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔
  - ๒.๕.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔
  - ๒.๕.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔
  - ๒.๕.๓ ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ
  - ๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ
- ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

#### ๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า

Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น การบริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ<sup>๑</sup>

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์<sup>๒</sup>

พระมหาจุฑิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้จิตใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละคนและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ<sup>๓</sup>

วากเนอร์ และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck) ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย<sup>๔</sup>

<sup>๑</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒.(กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๙.

<sup>๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ.๙, Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

<sup>๓</sup> พระมหาจุฑิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสร้างงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

<sup>๔</sup> Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. Management of organization behavior, (New Jersey : Prentice – Hall, ๑๙๙๕), p. ๗๔.

**โฮล (Holt)** กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม<sup>๕</sup>

**จันทรานี สงวนนาม** กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๖</sup>

**ปราชญ์ กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง** กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่มีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ<sup>๗</sup>

**วิโรจน์ สารรัตนะ** กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)<sup>๘</sup>

**พนัส หันนาคินทร์** กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ<sup>๙</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** กล่าวว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๐</sup>

**จุมพล สวัสดิ์ยากร** กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน<sup>๑๑</sup>

**ธีระรัตน์ กิจจักษ์** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตาม

<sup>๕</sup> Holt, D.H. Management principles and practices, (New Jersey : Neglewood Cliff : Prentice – Hall, ๑๙๙๓), p. ๓.

<sup>๖</sup>จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑.

<sup>๗</sup>ปราชญ์ กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๒.

<sup>๘</sup>วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธี, ๒๕๕๕), หน้า ๓.

<sup>๙</sup>พนัส หันนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.

<sup>๑๐</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑.

<sup>๑๑</sup>จุมพล สวัสดิ์ยากร, หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.



กระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๒</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การที่กำหนดตามเป้าหมาย<sup>๑๓</sup>

**ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น<sup>๑๔</sup>

**ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรม และอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)<sup>๑๕</sup>

**สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชฌ์** กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน<sup>๑๖</sup>

**พยะอม วงศ์สารศรี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้าน

<sup>๑๒</sup> ชีระรัตน์ กิจจารักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

<sup>๑๓</sup> สมยศ นาวิการ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

<sup>๑๔</sup> ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

<sup>๑๕</sup> ภาวิตา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

<sup>๑๖</sup> สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชฌ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ. ,๒๕๓๖), หน้า ๑๒.



ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๑๗</sup>

**ประธาน คงฤทธิศึกษากร** ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์<sup>๑๘</sup>

**วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม<sup>๑๙</sup>

**สมคิด บางโม** ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๒๐</sup>

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ** กล่าวว่า การบริหาร การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ<sup>๒๑</sup>

**คัมแมน (Chapman)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์การให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นสู่เป้าหมายขององค์การ และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communication) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)<sup>๒๒</sup>

<sup>๑๗</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

<sup>๑๘</sup> ประธาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

<sup>๑๙</sup> วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

<sup>๒๐</sup> สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

<sup>๒๑</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

<sup>๒๒</sup> E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., ๑๙๙๕), p ๓.

**ซีมอน (Simon)** ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน<sup>๒๓</sup>

**สิรภพ เหล่าลาภะ** ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺถโ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง<sup>๒๔</sup>

**ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย<sup>๒๕</sup>

**นพพงษ์ บุญจิตราดุล** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง<sup>๒๖</sup>

**มัลลิกา ต้นสอน** ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ<sup>๒๗</sup>

**บรรจบ เนียมมณี** ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ<sup>๒๘</sup>

<sup>๒๓</sup> Simon, Herbert.a., *Public Administration*, (New York : Alfred A Kuopf, ๑๙๙๖), p ๓.

<sup>๒๔</sup> สิรภพ เหล่าลาภะ, *พุทธศาสตร์การเมือง*, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

<sup>๒๕</sup> ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

<sup>๒๖</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุล, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

<sup>๒๗</sup> มัลลิกา ต้นสอน, *การจัดการยุคใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

<sup>๒๘</sup> บรรจบ เนียมมณี, *หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

**พิทยา บวรวัฒนา** กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้<sup>๒๙</sup>

**ธนจรัส พูนสิทธิ์** ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนาจการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น<sup>๓๐</sup>

**ชาญชัย อาจิมสมาจาร** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล<sup>๓๑</sup>

**สุธี สุทธิสมบุรณ์** ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๓๒</sup>

**สมาน รังสิโยภุชฌ์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๓๓</sup>

**เสนาะ ตีเยาว์** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง<sup>๓๔</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด<sup>๓๕</sup>

<sup>๒๙</sup> พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

<sup>๓๐</sup> ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

<sup>๓๑</sup> ชาญชัย อาจิมสมาจาร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

<sup>๓๒</sup> สุธี สุทธิสมบุรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

<sup>๓๓</sup> สมาน รังสิโยภุชฌ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

<sup>๓๔</sup> เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

<sup>๓๕</sup> ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.



**กิตติมา ปรีดีติลล** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล<sup>๓๖</sup>

**ศจี อนันต์นพคุณ** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ<sup>๓๗</sup>

**ชาญชัย อาจิมสมาจาร** ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของ โมลแมน (Moehlman) ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ<sup>๓๘</sup>

**ติน ปรัชญพฤทธิ** การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ<sup>๓๙</sup>

**เฮลลริเกิล (Hellriegel)** กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น<sup>๔๐</sup>

**เชพแมน (Chapman)** กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)<sup>๔๑</sup>

**คูนต์และไวฮีริช (Koontz & Wehrich)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพยายายความได้ดังนี้<sup>๔๒</sup>

<sup>๓๖</sup> กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

<sup>๓๗</sup> ศจี อนันต์นพคุณ, **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๓๘</sup> ชาญชัย อาจิมสมาจาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

<sup>๓๙</sup> ติน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

<sup>๔๐</sup> Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison : Wesley Publishing Company .lmc., ๑๙๘๒), p.๖.

<sup>๔๑</sup> E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., ๑๙๕๕), p.๓.

<sup>๔๒</sup> Harold Koontz & Heinz Wehrich, **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, ๑๙๙๑), p. ๔.

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล
๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร
๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น
๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน
๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร และสมาชิกในองค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๒.๑.๒ ปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ปานกลาง หรือขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ ๔ ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ ๔ M's ได้แก่<sup>๔๓</sup>

๑. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน
๒. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ
๓. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
๔. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานองค์การของผู้บริหาร

ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้คือทั้ง ๔ ประการจะต้องเกื้อหนุนหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุ สิ่งของและการดำเนินงานทุกอย่างในองค์การ ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้กล่าวไว้ว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิด

### ๒.๑.๓ เทคนิคการบริหาร

#### ๑.การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management) : PM

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่ระดมใจให้ออกัสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีประโยชน์ในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจมุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเป็นเจ้าขององค์การนั้น ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

๑. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังบุคลากรในองค์การ
๒. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาขององค์การ

<sup>๔๓</sup> จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, หน้า ๒๘.

๓. เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน
๔. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับปฏิบัติการ
๕. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
๖. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
๗. สร้างสรรค์หลักประชาธิปไตย
๘. ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**๒. เทคนิค KPI : KEY PERFORMANCE INDICATORS** หมายถึง ตัวชี้วัดผลของการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งที่ทำเป็นหลักฐานเชิงรูปธรรม สิ่งที่ได้จากการสังเกต และสิ่งที่วัดเชิงปริมาณได้

วิธีการใช้เทคนิค KPI

๑.วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) สิ่งที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

๒.จากผลลัพธ์ที่ได้นำมาวิเคราะห์ระบุหลักฐานเชิงรูปธรรมที่แสดงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ

๓.เขียนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลการปฏิบัติงานจริง

### ๓.การบริหารเวลา (Time Management)

การบริหารเวลา หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ในการบริหารงานนั้น ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้เวลาน้อย แต่ให้ผลคุ้มค่ามากที่สุด

หลักการบริหารเวลา มีอยู่ ๔ ประการ

๑. ทำทันเวลา
๒. ทำถูกเวลา
๓. ทำตามเวลา
๔. ทำตรงเวลา

การบริหารเวลาให้เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน
๒. การจัดเวลาให้เหมาะกับคน
๓. การสั่งการ
๔. การควบคุมในการทำงาน

ซึ่งการบริหารเวลาที่เป็นที่นิยมกันในปัจจุบันคือ เทคนิคการบริหารเวลาแบบ Gantt Chart และแบบ PERT. และ CMP. มาใช้

### ๔.การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management By Objective) : MBO

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคการบริหารงานที่จัดอยู่ในรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารงานในปัจจุบันซึ่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรใน



องค์การ โดยมีแนวความคิดว่า การบริหารงานหรือการทำงานนั้น ควรตอบสนองความต้องการของคน เห็นความสำคัญของการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกันซึ่งให้ได้ผลงานที่ดีกว่าการบังคับ หรือ ลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบที่สำคัญของ MBO ที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับสูง
๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติ
๓. การมีส่วนร่วม และมีสำมัญสำนึกในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ
๔. ความมีอิสระในการทำงาน
๕. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน

MBO เป็นเทคนิคการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล แต่ปัจจัยหลักของการทำงานชนิดนี้ ยังอยู่ที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะหัวหน้างาน ต้องใช้ ศาสตร์ความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะการทำงานร่วมกับคน ใช้คนให้เหมาะกับงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนเห็นความจำเป็นของความสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ร่วมกัน

#### ๕. การบริหารงานแบบการเดิน MBWA

การบริหารงานแบบ MBWA เป็นการบริหารงานที่สร้างความเป็นกันเองให้กับผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารเดินไปเยี่ยมเยียนพูดคุยกับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทุกหน่วยให้มากขึ้นเพราะจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานหลายประการ เช่น

๑. จะได้เห็นและรู้จักหน่วยงานต่างๆทุกหน่วยงานด้วยตัวท่านเอง
๒. เป็นการให้ความสำคัญแก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
๓. เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสนใจในการทำงานของบุคลากรนั้นๆ
๔. ช่วยในการติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างใกล้ชิด
๕. ช่วยในการประสานงาน อำนวยความสะดวก นิเทศงาน

#### ๖. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Situation Objective Strategy) : SOS

เทคนิคที่สำคัญของการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สำเร็จ

๑. S = Situation คือ สถานการณ์ ความรู้ที่เกี่ยวกับตัวเรา เราอยู่ที่ไหน กับใคร เกิดอะไรขึ้น ซึ่งก็หมายถึงสิ่งแวดล้อมตัวเรานั้นเอง

๒. O = Objective คือ เป้าหมาย ว่าต้องการอะไร จะไปที่ไหน ต้องการความสำเร็จ มากน้อยแค่ไหน อย่างไร

๓. S = Strategy คือ กลวิธีรู้ว่าจะไปถึงเป้าหมายจะไปที่นั่นได้อย่างไรกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบ SOS ได้แก่ กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม QC กิจกรรม SS กิจกรรม TPD จึง จะทำให้การบริหารงานแบบ SOS ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### ๗. การรีเอนจิน (Reengineering)

การรีเอนจิน เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนการการเดิมไปโดยสิ้นเชิง ทั้งนี้การออกแบบกระบวนการใหม่ๆ จะไม่ยึดติดกับหลักการ กฎระเบียบ ความเชื่อและค่านิยมแบบเก่า แต่จะเริ่มต้นกันใหม่หมด และพยายามมองไปข้างหน้าเพื่อหาคำตอบแล้วค่อยย้อนกลับมาหากรรมวิธี โดยมุ่งเน้นถึงความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นหลัก ซึ่งเครื่องมือที่ดีที่สุดของการรีเอนจิน จึงไม่ใช่เพียงแค่สภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้งเพื่อหาหนทางแก้ไขอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการรีเอนจินนี้บุคลากรจะต้องเอาจริงเอาจังทุกคน

### ๘. การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) : RBM

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ปฏิบัติ การที่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจะดีหรือไม่เพียงใดโดยอมเป็น ความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็น เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้วัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานได้อย่างสม่ำเสมอ

Balanced Scorecard เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจาก Balanced Scorecard เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และชี้วัดผลการดำเนินงานหลักขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าได้พิจารณาองค์การจากมุมต่างๆอย่างครบถ้วน

ลักษณะของ Balanced Scorecard แบ่งมุมมองขององค์กรออกเป็น ๔ ระดับ

๑. มุมมองด้านองค์ประกอบภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร กระบวนการทำงาน โครงสร้าง องค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล พฤติกรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

๒. มุมมองด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ รัฐบาล ประชาชนผู้รับบริการ สาธารณชน และสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่นๆ ฯลฯ

๓. มุมมองด้านนวัตกรรม เป็นการมองไปข้างหน้าถึงความสามารถขององค์กรที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา คิดค้น เรียนรู้ ปฏิบัติอย่างมีกลยุทธ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในอนาคต

๔. มุมมองด้านการเงิน เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับพันธะรับผิดชอบขององค์กร ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของเงิน ผลิตภาพ การทุจริตและพฤติกรรมมิชอบ ฯลฯ

ประโยชน์ของการบริหารงานแบบ RBM

๑. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำอยู่ว่าส่งผลต่อปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

๒. การสร้างพันธะรับผิดชอบของผู้บริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกลไกที่ยอดเยี่ยมสำหรับการสร้างพันธะรับผิดชอบ เพราะมีการวัดผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเปรียบเทียบกับเป้าหมายแล้วรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ

๓. การจัดสรรงบประมาณ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ

๔. การกำหนดนโยบาย ข้อมูลจากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถช่วยผู้บริหารให้กำหนด นโยบายว่าองค์กรควรเลือกทางเลือกใดในการบริหารองค์กร

๕. การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ ซึ่งจะให้ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ทราบวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทราบว่าปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมีอะไร และองค์การจะวัดความสำเร็จตามที่ปัจจัยเหล่านั้นกำหนดได้อย่างไร

๖. การบริหารการศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษา

### ๙. การกระจายอำนาจ

งานในองค์การทั่วไปจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ การแบ่งงาน การมอบหมายงาน การกระจายงาน กระจายหน้าที่ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญมาก ซึ่งการกระจายอำนาจเป็นการการมอบหมายงาน เป็นการกำหนด ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการสร้างภาระหน้าที่ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ

- ๑.๑ การกำหนดหน้าที่ หรือความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๑.๒ การให้อำนาจหน้าที่ ในการใช้ทรัพยากร และดำเนินกิจกรรมตามความจำเป็น
- ๑.๓ การสร้าง สิ่งที่จะต้องทำ หรือภาระผูกพัน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จ

ประโยชน์ของการกระจายอำนาจ

๑. เป็นการลดงานของผู้บริหารให้ลดน้อยลง
๒. การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกขึ้น
๓. มีการกระจายงานกันทำ โดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุม ประสานงาน
๔. เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการบริหาร ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาความคิดริเริ่ม ความสามารถในตำแหน่งทางการบริหารให้มีคุณภาพ
๕. ทำให้การควบคุมและการดูแลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารระดับต้นมีอำนาจอย่างเต็มที่ ที่จะกำหนดงาน เปลี่ยนแปลงให้เกิดความเหมาะสม
๖. เป็นการพัฒนาขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารใหม่ได้ใช้ความคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน

การกระจายอำนาจเป็นการแบ่งอำนาจที่มีอยู่ให้ผู้อื่นสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดย การดำเนินงานที่แบ่งออกไปก็จะมีแนวปฏิบัติที่เหมือนจุดเสริม โดยทั่วไปจะมีการกระจายอำนาจ กระจายหน้าที่ กระจายความรับผิดชอบ กระจายคน กระจายงบประมาณไปยังแหล่งใหม่ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนแหล่งเดิม

### ๑๐. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management : SBM)

การบริหารโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา และได้เผยแพร่ไปยังประเทศต่างๆ โดยการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติ และให้ผู้มีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา มีอำนาจในการจัดการศึกษาอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทางด้านต่างๆ โดยการบริหารนั้น จะต้องอยู่ภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนโรงเรียน เข้ามาด้วย โดยคณะกรรมการ



สถานศึกษาเหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้มากที่สุด

การจัดการศึกษาในประเทศไทยได้นำ หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๕ มาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง มาตรา ๔๐ ยังได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริการที่ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญคือเป็นการคืนอำนาจให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง และสถานศึกษาในแต่ละแห่งอาจไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน แต่ทุกโรงเรียนจะต้องตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานเดียวกัน คือ

๑. หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน โดยกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่ ไปยังสถานศึกษา ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษา หรืออยู่ใกล้ชิดกับเด็กซึ่งจะสามารถจัดการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และอำนาจการตัดสินใจที่แท้จริงควรอยู่ที่ระดับปฏิบัติ คือสถานศึกษา

๒. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ แผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ ฯลฯ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถตัดสินใจ และร่วมกันในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

๓. หลักภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกและต้องไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบชี้แนะหรือสั่งการ

๔. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

๕. หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษาจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบของคณะบุคคล หรือคณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา

๖. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องมีความพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนอย่างชัดเจน ภารกิจเหล่านี้ ต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้

ประโยชน์ของโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนเป็นฐาน

๑. สามารถสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่นได้ดีขึ้น
๒. สามารถกระตุ้นผู้มีประสบการณ์ มาช่วยเหลือได้มากขึ้น ในรูปแบบของ คณะกรรมการ
๓. ครูมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะได้มีโอกาสคิดเอง ทำเอง และแสดงออกมากขึ้น
๔. เกิดความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ จากการร่วมตัดสินใจ
๕. สร้างผู้นำใหม่ในทุกระดับ
๖. เพิ่มการติดต่อสื่อสาร
๗. ประหยัดค่าใช้จ่ายประมาณ
๘. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๙. เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาหลักสูตร
๑๐. แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี เพราะครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

#### ๑๑. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

“การนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย เพราะหลักธรรมาภิบาลก็คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิผล และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม”

หลักธรรมาภิบาลจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ๓ ส่วน

๑. ภาครัฐ ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างและปฏิรูปการเมือง กฎหมาย และการบริหารราชการ
๒. ภาคเอกชน ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดี และดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวม ซึ่งจะช่วยให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง
๓. ภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งจะมีส่วนในการเกื้อหนุนในการดำเนินการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยการระดมกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ หลักธรรมาภิบาลเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้ทุกหน่วยงานนำไปบริหาร หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ๖ ประการ คือ

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ซึ่งให้ทุกคนปฏิบัติตาม
๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม
๓. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ
๔. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา
๕. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม
๖. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๔๔</sup>แก่ส่วนรวม

<sup>๔๔</sup> วรากร ดีพร้อม เทคนิคการบริหาร หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ หน้า ๑๖

โครงสร้างความสัมพันธ์ของเขตพื้นที่การศึกษากับงานบริหารการศึกษา มาตรา ๙ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบาย (๑) มีหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรส่วนท้องถิ่น (๒) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้จัดการศึกษา (๕) จัดให้มีการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในมาตรา ๓๙ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานงานศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

#### ๒.๑.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่เกี่ยวข้องของตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**เนตร์พัฒนา ยาวีราช** เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ<sup>๔๕</sup>

**เด้น ซเนตติง** ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหาร มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของ ความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ<sup>๔๖</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับ

<sup>๔๕</sup> เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

<sup>๔๖</sup> เด้น ซเนตติง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.



สถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ<sup>๔๗</sup>

**สุปรีชา กมลาคณ์** อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยล กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCORB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)<sup>๔๘</sup>

**ทองหล่อ เดชไทย** ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้<sup>๔๙</sup>

**ประพันธ์ สุริหาร** ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่นเป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCORB<sup>๕๐</sup>

<sup>๔๗</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๕๕), หน้า ๔๙.

<sup>๔๘</sup> สุปรีชา กมลาคณ์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

<sup>๔๙</sup> ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

<sup>๕๐</sup> ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

**สุรัฐ ศิลปะอนันต์** ได้เสนอแนะว่า นักผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ เป็น “ผู้นำ-ผู้บริหาร” ผู้นำสามารถสร้างคนได้ พัฒนาได้ ความสามารถในการนำที่ดีเกิดจากหลายฐาน เช่น ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ความสามารถในการทำให้งานสำเร็จการมีคุณสมบัติที่คนเคารพนับถือได้ ความสามารถในการฝึกและพัฒนาผู้อื่นซึ่ง ไอเซนฮาว ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ต้องการโดยที่เขาเองก็อยากจะทำ ซึ่งพฤติกรรมของนักบริหารมี ๙ ประการ คือ <sup>๕๑</sup>

๑) นักบริหารจะต้องมั่นคง ยุติธรรม โดยไม่ลืมเรื่องสถานการณ์และรู้จักยืดหยุ่น  
 ๒) นักบริหารจะต้องใช้ประสบการณ์และความสามารถของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์  
 ๓) นักบริหารต้องไม่อวดอำนาจ เพราะคนทำงานกับท่านไม่ใช่เขามาทำงานให้ท่าน  
 ๔) นักบริหารต้องยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง ไม่โยนความผิดให้คนอื่น  
 ๕) นักบริหารต้องตรงไปตรงมาแม้บางครั้งจะต้องทนต่อความเจ็บปวดก็ตามต้องบอกถูกผิดยกย่องสรรเสริญเป็น

๖) นักบริหารต้องมีหลักมนุษยสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับสังคมมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

๗) นักบริหารต้องริเริ่มทำเอง หัดแปลงความคิดออกมาเป็นการกระทำให้ผู้อื่นชื่นชอบยอมรับให้ได้

๘) นักบริหารต้องไม่กลัวที่จะฝึกผู้ช่วยไว้แทนตำแหน่งเมื่อท่านเลื่อนสูงขึ้นไป

๙) บอกให้เขารู้ ไม่เก็บเรื่องเงียบ ให้เพื่อนร่วมงานรู้ว่าอะไรเป็นอะไรและให้ความมั่นใจแก่เพื่อนร่วมงาน

๑๐) นักบริหารต้องอ่านเรียนเสมอๆ ต้องใช้ความรู้เทคนิคแนวคิดใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

**สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์** ได้กล่าวถึง วงจรควบคุมการบริหารแบบมีคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลักของการควบคุมอยู่ ๔ ชั้น ดังนี้ <sup>๕๒</sup>

๑) การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาเริ่มลงมือปฏิบัติ (DO) ในแผนงานที่ดีมี ได้แก่

(๑) กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน

(๒) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

(๓) กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

๒) การปฏิบัติตามแผน (DO) ประกอบด้วยการทำงาน ๓ ลักษณะ ดังนี้

<sup>๕๑</sup> สุรัฐ ศิลปะอนันต์, **นักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๐๗-๒๒๔.

<sup>๕๒</sup> สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช สำนารณราษฎร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘๘ - ๑๙๐.

(๑) การวางแผนกำหนดการ ได้แก่ การแยกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำการ กำหนดเวลาที่คาดว่าจะต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง

(๒) การจัดทำแบบเมทริกซ์ การจัดแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลาย แขนงแหล่งต่าง ๆ มาได้เพื่อช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

(๓) การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

๓) การตรวจสอบ (CHECK) การตรวจสอบ ทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

(๑) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ

(๒) การรวบรวมข้อมูลและการพิจารณากระบวนการทำงาน

(๓) การรายงาน เสนอผลการประเมินทั้งมาตรการการป้องกันความผิดพลาดหรือ ความล้มเหลว เช่น รายงานเป็นทางการแบบสมบูรณ์และแบบไม่เป็นทางการ

๔) การแก้ปัญหา (ACT) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดข้อผิดพลาดขึ้นจะทำงาน ได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาลักษณะปัญหาที่ค้นพบ เช่น ผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ที่ต้นเหตุ ดังแสดงภาพวงจรควบคุม

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การใช้บุคลากรหรือทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารและให้การบริหารดำเนินไปอย่างมีความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วนี้ สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การ บริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิด ความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

## ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

### ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

**กัลยา วิลาวรรณ** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ที่จะดำเนินเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด<sup>๕๓</sup>

**วรุณยุพา วิโนทพรรษ์** ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายาม ที่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมกันกระทำ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดี

<sup>๕๓</sup> กัลยา วิลาวรรณ, “การปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).



ของสังคมในทุกๆ ด้านโดยมีการใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุและวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๕๔</sup>

**ธรรณิศวรร จิตขวัญ** ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม<sup>๕๕</sup>

**พิสุทธิ์ จันทรเนตร** กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มที่มุ่งมั่นพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เจริญงอกงามโดยการนำเอาทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการและวิธีการจัดการศึกษาดำเนินการให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ<sup>๕๖</sup>

**ก๊อต (Good)** ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การควบคุมและการจัดการด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน งานธุรการ งานที่เกี่ยวข้องกับตัวครูและนักเรียนตลอดจนบุคลากรอื่นๆ<sup>๕๗</sup>

**แคมป์เบล (Campbell)** กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง<sup>๕๘</sup>

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๒.๒.๒ กระบวนการบริหารการศึกษา

ในการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเลือกใช้กระบวนการบริหารทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์และเชิงศิลป์ เพื่อให้การบริหารในหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการๆ ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

<sup>๕๔</sup> วรุณยุพา วิโนทพรรษ์. “ศึกษาดูงานจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดราชมัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, **ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖).

<sup>๕๕</sup> ธรรณิศวรร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, **ปริญาญครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

<sup>๕๖</sup> พิสุทธิ์ จันทรเนตร, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”, **ปริญาญศึกษามหาบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา) (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

<sup>๕๗</sup> Good, Center V, **Dictionary of Education**, (New York : McGraw – Hill. ๑๙๗๓), p. ๑๔.

<sup>๕๘</sup> Campbell, Ronald F. et al, **Introduction to Education Administration ๕<sup>th</sup> ed.** Boston (๑๙๘๐), p. ๒๒.

**ธรรณิศวรร จิตขวัณ** กล่าวว่า ภาระบวการบรหการการศกษาจะนำไปสู่ความสำเร็จ นั้นคือ จะต้องเกยวข้องกับเรองการวางแผน การจกตคนเข้าทำงาน การส่งการ การประสานงาน และการควบคุมงานให้มีระบบเป็นไปตามแผนและมีประสทธิภาพ ผู้บรหการจึงสามารถจกตการศกษาใน โรงเรยรณให้บรลลุเป้าหมายและมาตรฐานทางการศกษาสามารถปรบปรุง และพัฒนาการดำเนนการจกต การศกษาของโรงเรยรณให้มีความเหมาะสมกับสถานที่พัฒนาคนให้เจริญก้าวหน้าทันวิทยาการอย่าง แท้จริง<sup>๕๙</sup>

**ปราขญา กล้าผจญ และสมศกต์ คงเทยง** กล่าวว่า ภาระบวการบรหการการศกษา ที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจกตองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจกตบุคลากร ลงสู่หน่วยงาน<sup>๖๐</sup>

**กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์** กล่าวว่า ภาระบวการบรหการการศกษาประกอบด้วย องค์ประกอบใหญ่ๆ คล้ายคลึงกัน ผู้บรหการสถานศกษาส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องเลือกใช้ความจำเป็น และความเหมาะสมของสถานการณเพอนำไปสู่การพัฒนาการศกษาในโรงเรยรณให้เกิดประสทธิภาพ อย่างแท้จริง<sup>๖๑</sup>

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาระบวการบรหการการศกษาของโรงเรยรณประกอบด้วย การ ตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจกตองค์การ การจกตคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจกตสรรพรพพยากร การติดต้อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมณผลงานและการปรบปรุงรวมทั้งการกระตั้นหรือการจูงใจ ภาระบวการบรหการการศกษา จึงเป็นเรองมือสำคัญของผู้บรหการทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บรหการการศกษาด้วย การบรหการที่ดีจะช่วยให้ งานบรหการดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรลลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสทธิภาพ ผู้บรหการที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้ภาระบวการบรหการทุชั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นตอนการ ตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บรหการตัดสินใจไม่ถูกต้อ การดำเนนการในชั้นต้อๆ ไปจะเกิด ปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บรหการควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคืดและข้อมูลครบถ้วนใน การตัดสินใจและอาศัยภาระบวการการบรหการเป็นหลักในการบรหการงาน

## ๒.๓ แนวคืดทฤษฎีเกยวกับการบรหการสถานศกษา

### ๒.๓.๑ ความหมายของการบรหการสถานศกษา

คำว่า “การบรหการสถานศกษา” มีนักวิทยาการทั้งของต่าชาติและชาวไทยเป็นจำนวน มากได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

<sup>๕๙</sup> ธรรณิศวรร จิตขวัณ, “ความคืดเห็นของผู้ปกครองต้อการบรหการโรงเรยรณประณศกษา สังกต สำนักงานประณศกษาจกตหวดนนทบุรี”, **ปริญญญาครุศาสตรมหาบัณชิต**, (การบรหการการศกษา) (คณะศกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒).

<sup>๖๐</sup> ปราขญา กล้าผจญ และสมศกต์ คงเทยง, **หลักและทฤษฎีการบรหการการศกษา**, หน้า ๑๖ – ๑๗.

<sup>๖๑</sup> กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์, “บทบาทของผู้บรหการสถานศกษาต้อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรยรณระดับ การศกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญญาครุศาสตรมหาบัณชิต**, (การบรหการการศกษา) (คณะศกษาศาสตร์ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๕).

**ฮอยและเซอร์ซีว (Hot and Cecil)** อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง ๓ กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด<sup>๖๒</sup>

สำหรับความคิดเห็นของนักวิชาการไทย ได้แก่ **กานต์ กุณาผล** กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน<sup>๖๓</sup>

**กิติมา ปรีดีติลล** ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน<sup>๖๔</sup>

**อมรชัย ตันติเมธ** กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนคำนึงมาให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ<sup>๖๕</sup>

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่างๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาสำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

### ๒.๓.๒ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบริบทที่เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการด้านการศึกษาเล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน

<sup>๖๒</sup> Hoy, Wayne K. & Cecil, Miskel G. **Educational Administration Theory, Research, and Practice.** (New York : McGraw – Hill Inc, ๑๙๙๖), p. ๑๗๐.

<sup>๖๓</sup> กานต์ กุณาผล, **การประถมศึกษา**, (กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๖๔</sup> กิติมา ปรีดีติลล, **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิวัฒน์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

<sup>๖๕</sup> อมรชัย ตันติเมธ, **การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.



นั้น จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษา หรือโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้ ๔ กลุ่ม คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ในการบริหารงานแต่ละด้านมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้<sup>๖๖</sup>

### ๑. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องงานวิชาการเป็นอย่างดีและ การบริหารงานวิชาการนี้ได้มีผู้ให้ความหมายและกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ มากมายหลายท่านด้วยกัน จึงขอยกมากล่าวเป็นตัวอย่าง ดังนี้

#### ๑.๒ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

อนุศักดิ์ สมิตสันต์<sup>๖๗</sup> ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรม ทุกประเภทในโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การปรับปรุง กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน หลักสูตร และรวมถึงการพัฒนาครู เพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้น มาเอื้ออำนวย และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีมากยิ่งขึ้น และได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า สถานศึกษาทุกประเภทและโรงเรียนทุกแห่ง ไม่ว่าจะจัดงานบริหารโรงเรียนออกเป็นรูปแบบใด หรือ จำแนกงานบริหารโรงเรียนออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและ ขนาดของโรงเรียนเช่นใดก็ตามทุกหน่วยงานต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษาของตนด้วยกัน ทั้งสิ้น งานด้านวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่า เป็นงานหลักของ สถานศึกษาหรืองานหลักของโรงเรียนทีเดียว ส่วนงานบริหารบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และงานอื่นๆ ดังกล่าวล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพดีมากยิ่งขึ้น ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่ เพียงมุ่งให้นักเรียนอ่านหนังสือออก เขียนได้ หรือคิดเลขเป็นตามที่กล่าวมาแล้วเท่านั้นแต่ต้องรวมถึง การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต งานวิชาการจึงเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของ บุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอันที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป

<sup>๖๖</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ - ๓๘.

<sup>๖๗</sup> อนุศักดิ์ สมิตสันต์, การบริหารวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐), หน้า ๒-๕.

ปัญญา แก้วกีร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล<sup>๖๘</sup> ได้กล่าวว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษาการบริหารวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>๖๙</sup> ได้ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการว่า เป็นการบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องการบริหารวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย

จากความหมายและความสำคัญที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญและถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือโรงเรียนจะได้มาตรฐาน หรือคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาได้มากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีหลักการในการบริหารงานวิชาการด้านนี้อย่างทันสมัย และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบริหารงานด้านอื่นๆ

### ๑.๓ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

กรมสามัญศึกษา<sup>๗๐</sup> ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้

#### ๑. การวางแผนงานวิชาการ

- ๑.๑ การรวบรวมและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ
- ๑.๒ การทำแผนงานวิชาการ

#### ๒. การบริหารงานวิชาการ

- ๒.๑ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๒ การจัดกลุ่มการเรียน

<sup>๖๘</sup> ปัญญา แก้วกีร และ สุภัทรพันธุ์พัฒนกุล, การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

<sup>๖๙</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : สุเนตรฟิล์ม, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

<sup>๗๐</sup> กรมสามัญศึกษา, เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา), หน้า ๓๑-๔๑.

- ๒.๓ การจัดตารางสอน
- ๒.๔ การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน
- ๒.๕ การจัดครูเข้าสอนแทน
- ๒.๖ การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ
- ๓. การจัดการเรียนการสอน
  - ๓.๑ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา
  - ๓.๒ การจัดหา จัดทำใช้ บำรุงรักษา และส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน
- ๔. การพัฒนาการเรียนการสอน
  - ๔.๑ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
  - ๔.๒ การจัดสอนซ่อมเสริม
  - ๔.๓ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
  - ๔.๔ การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร
  - ๔.๕ การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
  - ๔.๖ การอบรมและการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ
  - ๔.๗ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน
  - ๔.๘ การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- ๕. การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน
  - ๕.๑ การดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียน
  - ๕.๒ การสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลผลการเรียน
  - ๕.๓ การจัดให้มีเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียน
  - ๕.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลประเมินผล
  - ๕.๕ งานทะเบียนนักเรียน
- ๖. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ
  - ๖.๑ การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ
  - ๖.๒ การประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
- ๗. งานอบรมทางวิชาการ

สอดคล้องกับ อุทัย เจริญธรรม<sup>๗๑</sup> ได้กล่าวว่า งานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางซึ่งงานวิชาการที่ผู้บริหารจะพึงจัดในโรงเรียน ได้แก่ งานวางวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการบริหารงาน งานด้านหลักสูตรและประมวลการสอน การจัดตารางสอน งานเกี่ยวกับแบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ งานแบ่งหม่อนนักเรียน งานเกี่ยวกับอุปกรณ์การศึกษา งานการนิเทศการสอน การจัดห้องสมุด งานวัดผลและประเมินผล การดำเนินงานวิชาการเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผลการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุดดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมใดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพถือว่างานเหล่านั้นเป็นงานใน

<sup>๗๑</sup> อุทัย เจริญธรรม. ศึกษาการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม), ๒๕๔๒, หน้า ๒๙-๓๒.



ขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น ขอบข่ายของงานวิชาการแบ่งออกเป็น ๖ ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ
  ๒. หลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย หลักสูตร โครงการสอน ประมวลการสอน
  ๓. การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียนการจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด การจัดทำคู่มือครู
  ๔. สื่อการสอน
  ๕. การปรับปรุงการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การฝึกอบรม
  ๖. การวัดผลและประเมินผล
- สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านอื่นๆ และงานวิชาการนี้ไม่ได้ถือว่าสำคัญเฉพาะต่อผู้บริหารเองหรือคณะครู แต่งานวิชาการนี้มีความสำคัญไปถึงนักเรียนด้วย นั่นเป็นเพราะงานวิชาการเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการศึกษา หัวใจของการบริหารโรงเรียน เนื่องด้วยงานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ การใช้ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาด้านจิตใจ พัฒนาคุณธรรมอันเกิดจากความรู้ งานวิชาการจึงเป็นงานที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบการศึกษาของโรงเรียน ครู และตัวผู้เรียน

## ๒. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือบางคนเรียกว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกเหนือจากนี้ยังมีคำอื่นๆ อีกหลายคำที่มีความหมายเช่นเดียวกัน อย่างเช่น การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง การบริหารเจ้าหน้าที่ ส่วนคำภาษาอังกฤษก็มีการใช้ที่แตกต่างกัน เช่น Personnel, Administration, Labor Relation, Labor Management, Management of Human Resource เป็นต้น<sup>๗๒</sup> และการบริหารงานบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารงานสถานศึกษาหรือองค์กรนั้นๆ เพราะถือได้ว่าบุคคลหรือบุคลากรเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ เลยกี่ว่าได้

### ๒.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

บุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการบริหารงานด้านต่างๆ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษานั้นๆ ที่ตัวผู้บริหารเองต้องรู้จักการบริหารบุคคลเหล่านั้นให้ถูกต้องตรงตามความสามารถของแต่ละคน เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรได้แสดงศักยภาพ

<sup>๗๒</sup> หนูพร สุภาชาติ, สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร), ๒๕๕๒, หน้า ๑๘.

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

**ธงชัย สันติวงษ์**<sup>๗๓</sup> ได้กล่าวให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน้าที่ทางด้านการบริหาร และยังเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องไปในงานทุกด้านขององค์กร ซึ่งย่อมนิยามว่า การบริหารงานบุคคลากรไม่ควรจะเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานด้านบุคคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็น “ระบบย่อยที่สำคัญที่สุด” ที่ครอบคลุมและมีอยู่ในทุกส่วนขององค์กร

**พยอม วงศ์สารศรี**<sup>๗๔</sup> ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณามูลค่าที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการพิจารณา สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กรและขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคล เป็นสื่อกลางในการทำงานขององค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น

๒. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

**กระทรวงศึกษาธิการ**<sup>๗๕</sup> ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่า เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลากรให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นหากขาดซึ่งบุคลากรที่ดี ก็ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้นๆได้ ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคนบุคลากรในการดำเนินงาน

<sup>๗๓</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (พิมพ์ครั้งที่ ๖), (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖), หน้า ๙.

<sup>๗๔</sup> พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

<sup>๗๕</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การวิจัยสันค้ำและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ. ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

**ณัฐพันธ์ เชนันท์**<sup>๗๖</sup> ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**<sup>๗๗</sup> ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงาน

๒. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายกว้างขวาง และการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน

๓. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

จากการให้ความหมายและความสำคัญของนักวิชาการต่างๆ นั้น ทำให้ทราบว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารทรัพยากร ซึ่งก็คือ คน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เป็นที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง และมีความรักความหวงแหนในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจ

## ๒.๒ ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

**สุดา สุวรรณภินมย์**<sup>๗๘</sup> ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การ อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่าย

<sup>๗๖</sup> ณัฐพันธ์ เชนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

<sup>๗๗</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๙.

<sup>๗๘</sup> สุดา สุวรรณภินมย์, เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล Personnel management, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๗.



หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ธงชัย สันติวงษ์**<sup>๗๙</sup> ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่ง การวางแผนกำลังคนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศ การบรรจุพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและการแรงงานสัมพันธ์ การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล

**พยอม วงศ์สารศรี**<sup>๘๐</sup> ได้อธิบายขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงาน การวิเคราะห์งาน และการจำแนกตำแหน่ง การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การประเมินผลพนักงาน การพัฒนา การฝึกอบรม การดำรงรักษา สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานและบำเหน็จบำนาญ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหรือสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรง ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น เพื่อการพัฒนาขององค์กรโดยเฉพาะการบริหารการศึกษา

### ๓. การบริหารงานงบประมาณ

#### ๓.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**<sup>๘๑</sup> ได้อธิบายว่า งบประมาณมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

๑. งบประมาณแสดงให้เห็นถึงแผนการทางการเงิน ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ในการปฏิบัติงานทางการเงินเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน

๒. งบประมาณทำให้เจ้าหน้าที่และผู้ปกครองเกิดความตระหนักถึงแหล่งเงินที่โรงเรียนจัดหารายได้มาใช้

๓. งบประมาณช่วยกำหนดการแบ่งส่วนและจำกัดขอบเขตของการใช้จ่าย

๔. งบประมาณช่วยกำหนดระดับความสำคัญของงานกิจกรรมของโรงเรียน

๕. งบประมาณช่วยพัฒนาความร่วมมือและการติดต่อสื่อสารระหว่างครู ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และกลุ่มองค์กรของผู้ปกครอง

<sup>๗๙</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด), ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

<sup>๘๐</sup> พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

<sup>๘๑</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, อ้างถึงใน สำนักงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : ศรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

๖. งบประมาณช่วยพัฒนาความสนใจในผลประโยชน์และความมีอิสระของเจ้าหน้าที่  
**ณรงค์ สัจพันธ์**<sup>๕๒</sup> ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน งาน และรายการงบประมาณตามที่รัฐสภาได้พิจารณาและอนุมัติ งบประมาณลงมา เพื่อให้แผนงาน งานที่กำหนดไว้ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงภายใต้ปีงบประมาณนั้น ๆ และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประหยัด ไม่มีการรั่วไหล โดยใช้กระบวนการบริหารงบประมาณในรูปแบบต่าง ๆ ตามขั้นตอนของงบประมาณ คือ การขออนุมัติ เงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยการวางฎีกา การตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นการใช้แผนเพื่อบริหารทรัพยากร คือ เงิน โดยเฉพาะตัวเงินของสถานศึกษานั้นๆ และงบประมาณที่ได้ก็เป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนการบริหารงาน สถานศึกษาเป็นอย่างดี หากสถานศึกษาหรือองค์กรใดๆหากขาดงบประมาณในการบริหารงานในด้านนี้ ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้

### ๓.๒ ขอบข่ายของการบริหารงานงบประมาณ

**กิตติมา ปรีดีติลล**<sup>๕๓</sup> ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณหรืองานบริหาร การเงินโรงเรียนว่า ควรจะประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. การวางแผนการเงินของโรงเรียน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อรายได้มาหรือการจ่ายเงินของโรงเรียน

๒. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของโรงเรียนโดยส่วนรวม เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และ วัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน

๓. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม มาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ เงินและทรัพย์สินของโรงเรียน

๔. การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับหลักเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ หลักการทางการบริหารและการคลังทั่วไป

**เสรี ราชโรจน์**<sup>๕๔</sup> ได้กล่าวถึงขอบข่ายการดำเนินงานงบประมาณของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

๑. การจัดตั้งงบประมาณ

๒. การจัดสรรงบประมาณ

๒.๑ การจัดสรรงบประมาณ

๒.๒ การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

<sup>๕๒</sup> ณรงค์ สัจพันธ์, อ้างถึงใน ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ ๑-๘ พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๕๙๓.

<sup>๕๓</sup> กิตติมา ปรีดีติลล, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, หลักการบริหารงบประมาณและการเงิน โรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

<sup>๕๔</sup> เสรี ราชโรจน์, อ้างถึงใน สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐-๒๑.

- ๒.๓ การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- ๒.๔ การรายงานผล
- ๓. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
  - ๓.๑ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
  - ๓.๒ การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
- ๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - ๔.๑ ทุนการศึกษา
  - ๔.๒ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
  - ๔.๓ กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
  - ๔.๔ การจัดการทรัพยากร
  - ๔.๕ การส่งเสริมการบริหาร การจัดการรายได้และผลประโยชน์ในรูปแบบที่  
หลากหลาย
- ๕. การบริหารการเงิน
  - ๕.๑ การเบิกเงินจากคลัง
  - ๕.๒ การรับเงิน
  - ๕.๓ การเก็บรักษาเงิน
  - ๕.๔ การจ่ายเงิน
  - ๕.๕ การนำส่งเงิน
- ๖. การบริหารการบัญชี
  - ๖.๑ การจัดทำบัญชีการเงิน
  - ๖.๒ การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
  - ๖.๓ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - ๖.๔ การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- ๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
  - ๗.๑ การวางแผนจัดหาพัสดุ
  - ๗.๒ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
  - ๗.๓ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
  - ๗.๔ การจัดหาพัสดุ
  - ๗.๕ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
  - ๗.๖ การจัดหาผลประโยชน์และสินทรัพย์

สรุปได้ว่า สถานศึกษาใดก็ตามเมื่อได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณต้องมีการดำเนินงานอันเป็นไปตามระเบียบของการบริหารงบประมาณทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณนั้นๆ เป็นไปเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเต็มที่



## ๔. การบริหารงานทั่วไป

### ๔.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

**บงกช อาษา**<sup>๕๕</sup> ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อยๆ และไม่อาจจะจัดเข้าไว้ในภารกิจหน้าที่หลักใดๆ ได้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**กระทรวงศึกษาธิการ**<sup>๕๖</sup> ได้ระบุไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้บริการงานบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๔.๒ ขอบเขตของการบริหารงานทั่วไป

**กระทรวงศึกษาธิการ**<sup>๕๗</sup> ได้จัดแบ่งขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. การดำเนินงานธุรการ ได้แก่ การวางแผนงานธุรการ การจัดบุคลากรรับผิดชอบ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การรวบรวมประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุม จัดทำรายงาน การประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี

<sup>๕๕</sup> บงกช อาษา, อ้างถึงใน จิตติมา ธมชยากร การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

<sup>๕๖</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรังสิตสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.พ.ส. ๒๕๔๖), หน้า ๓๒.

<sup>๕๗</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรังสิตสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.พ.ส. ๒๕๔๖), หน้า ๖๔-๗๓.

๓. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ การสำรวจการจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบฐานข้อมูล การนำเสนอเผยแพร่ข้อมูลและการประเมินปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ

๔. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ได้แก่ จัดระบบการประสานงาน และเครือข่ายการศึกษา พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบ ประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนทางวิชาการกับเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๕. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่ การจัดระบบการบริหารวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพ และสภาพของสถานศึกษา การพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี ให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ ให้บรรลุเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๖. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วางแผนระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ได้แก่ สำรวจปัญหาความต้องการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม ติดตามประเมินผล นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

๘. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่ การวางแผน การบำรุงดูแล รักษา พัฒนา ติดตาม และตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสรุปประเมินผล

๙. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ได้แก่ การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนโรงเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และเสนอข้อมูลให้เขตพื้นที่ทราบ

๑๐. การรับนักเรียน ได้แก่ การกำหนดแผนการรับนักเรียน ดำเนินการรับนักเรียน ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเข้าเรียน และประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๑. การส่งเสริมและประสานงาน การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ได้แก่ การสำรวจ การกำหนดแนวทาง และความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประสานเชื่อมโยงความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และติดตามประเมินผล การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา

๑๒. การส่งเสริมกิจการนักเรียน ได้แก่ การวางแผนจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และสรุปประเมินผลกิจการนักเรียน

๑๓. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ได้แก่ วางแผน จัดให้มีเครือข่ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบ สร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์

๑๔. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ การกำหนดแนวทางการให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๑๕. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความเสี่ยงของการดำเนินงาน การกำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง การกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในให้บุคลากรเกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจประเมินผล และรายงานผลการควบคุมภายใน

๑๖. งานบริการสาธารณะ ได้แก่ การจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะจัดระบบข้อมูลข่าวสาร บริการข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปไม่ใช่งานหลักของการบริหารสถานศึกษา แต่ก็มีควมจำเป็นที่สถานศึกษานั้นๆ ต้องมีการบริหารงานทั่วไป เพื่อเชื่อมโยงถึงงานด้านอื่นๆ ให้สามารถดำเนินไปได้ และเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังที่กล่าวมานี้ ย่อมแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษามีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจทั้ง ๔ กลุ่มงานแล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

### ๒.๓.๓ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านจำเป็นที่จะต้องนำขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่ทั้ง ๔ ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์ วิธีการ แผนงาน เทคนิค และขั้นตอนในการบริหารและปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ และสุขุมรอบคอบอย่างเป็นรูปธรรมเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีแล้วก็อาจมีผลกระทบกระเทือนส่วนอื่นๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดมั่นในกระบวนการบริหาร ซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง หลายทฤษฎี หลายเทคนิค และหลายแนวทางในการปฏิบัติที่ผู้บริหารต้องใช้สติปัญญา พิจารณาตามความเหมาะสม ซึ่งมีอย่างย่อๆ ดังต่อไปนี้



**ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง** ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ ๕ ประการ ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การจัดบุคลากรสู่หน่วยงาน<sup>๘๘</sup>

**ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์**สรุปว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ได้กำหนดไว้ ๕ ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)<sup>๘๙</sup>

**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย<sup>๙๐</sup>

**รุ่ง แก้วแดง** ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารของ Gulick มีขั้นตอนการบริหารที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปที่เรียกกันว่า “กระบวนการ POSDCORB” ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การรายงานผล และการดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณ<sup>๙๑</sup>

จากคำจำกัดความต่างๆ ดังกล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน นำหลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่แน่นอน เป็นรูปธรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้

#### ๒.๓.๔ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีนักปราชญ์นักการศึกษาและนักวิชาการได้แสดงทรรศนะ หรือความคิดเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

**พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)** ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน พุทธยาปณิกสูตร ดังนี้<sup>๙๒</sup>

<sup>๘๘</sup> ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, หน้า ๑๖.

<sup>๘๙</sup> ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

<sup>๙๐</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

<sup>๙๑</sup> รุ่ง แก้วแดง, *ปฏิวัติการศึกษาไทย*, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔ - ๑๘.

<sup>๙๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต ป.ธ.๙, Ph.D.), *พุทธวิธีบริหาร*, หน้า ๓๘ - ๓๙.

๑. จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงจะได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือจะตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คนคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill หรือ ความชำนาญในการใช้ความคิด

๒. วิจิโร หมายถึง การจัดระเบียบได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้ หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัดคุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า Technical Skill คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

๓. นิสยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้นๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

**สมบัติ บุญประเคน** ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า ต้องมีทั้ง ๖ ป สรุปลักษณะนี้<sup>๙๓</sup>

๑. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๒. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย

๓. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ให้เกียรติและยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี

๔. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง สิ่งใดที่พอยอมได้ก็ยอม

๕. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีความคิดที่จะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๖. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

**สุพล วังสินธ์** ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีอรรถาธิบายในยุคปฏิรูปการศึกษา ไว้ว่า<sup>๙๔</sup>

<sup>๙๓</sup> สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”, วารสารครูขอนแก่น. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : หน้า ๒๐ – ๒๑.

<sup>๙๔</sup> สุพล วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : หน้า ๒๙ – ๓๐.

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
๒. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร
๓. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
๔. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
๕. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
๖. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารโรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน

๗. สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พอสรุปได้ดังนี้

๑. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

๒. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

๓. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

๔. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

๕. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

๖. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

๗. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

๘. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๙. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๐. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตรีมาตรา ๓๙ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้<sup>๙๕</sup>

#### ๑. ด้านวิชาการ

- ๑) มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
- ๒) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- ๓) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่

<sup>๙๕</sup>สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, วารสารวิชาการ, ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : หน้า ๒๓ – ๓๐.



- ๔) มีวิสัยทัศน์
  - ๕) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
  - ๖) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
  - ๗) รอบรู้ด้านการศึกษา
  - ๘) ความรับผิดชอบ
  - ๙) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
  - ๑๐) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
  - ๑๑) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
  - ๑๒) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
๒. การบริหารงานงบประมาณ
- ๑) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
  - ๒) มีความรู้ระบบงบประมาณ
  - ๓) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
  - ๔) มีความซื่อสัตย์สุจริต
  - ๕) มีความละเอียดรอบคอบ
  - ๖) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
  - ๗) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
  - ๘) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
๓. การบริหารงานบุคคล
- ๑) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
  - ๒) เป็นแบบอย่างที่ดี
  - ๓) มีมนุษยสัมพันธ์
  - ๔) มีอารมณ์ขัน
  - ๕) เป็นนักประชาธิปไตย
  - ๖) ประนีประนอม
  - ๗) อดทน อดกลั้น
  - ๘) เป็นนักพูดที่ดี
  - ๙) มีความสามารถในการประสานงาน
  - ๑๐) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
  - ๑๑) กล้าตัดสินใจ
  - ๑๒) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
๔. การบริหารทั่วไป
- ๑) เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี
  - ๒) เป็นผู้ที่ตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการที่ดี
  - ๓) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
  - ๔) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

- ๕) รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
- ๖) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
- ๗) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- ๘) กำกับติดตาม และประเมินผล

**เฉลิมชัย สมท่า** ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้<sup>๕๖</sup>

๑. ความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่นๆ ของบุคคลในกลุ่ม และสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัตินี้ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ คือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและชักจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดและไหวพริบดี มีความอดสาหะ วิจารณ์ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพและมีความเป็นประชาธิปไตย

๒. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and experience) เป็นคุณสมบัตินี้เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะเช่นมีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์

๓. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยและเป็นกันเอง

๔. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือมีสุขภาพกาย (Physical health) และมีสุขภาพจิตดี (Mental health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่ดี และมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สง่างาม และจะนำพาองค์การคือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

ในการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กล้วนมีจุดประสงค์เดียวกันคือ บริหารจัดการในงานฝ่ายต่างๆ ทั้ง วิชาการ งบประมาณ การเงิน บุคคล และบริหารงานทั่วไป และ ผู้บริหารควรมีหลักและทฤษฎี แนวคิดในการบริหาร เพื่อให้การ

<sup>๕๖</sup>เฉลิมชัย สมท่า, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗).

จัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด ๓๒,๘๗๙ แห่ง สถานศึกษาดังกล่าวนี้เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า ๑๒๐ คนลงมา ๑๐,๘๗๗ แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนต่ำกว่า ๖๐ คนลงมา ถึง ๑,๗๖๖ แห่ง<sup>๙๗</sup>

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (๒๕๕๐) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการประเมินภายนอกของ สำนักประเมิน มาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรก ผลการประเมินจะพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทเกือบ ครึ่งหนึ่งที่ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (๒๕๕๒, หน้า ๕๖) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก นับว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะจากการประเมินภายนอกของ สมศ. จะพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐาน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กได้รับ งบประมาณน้อย ขาดแคลนอัตรากำลัง และบางครั้งกลายเป็นโรงเรียนฝึกการบริหารของผู้บริหาร มือใหม่ป้ายแดง

หลักและทฤษฎีที่จะนำมาบริหารจัดการกับสถานศึกษาใดๆ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยความต้องการพื้นฐาน ตามที่มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น ๕ ระดับด้วยกัน ได้แก่

๑. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของ ร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้ง ทางด้านร่างกายและจิตใจ

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

๔. ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมอง ตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมี ความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความ มั่นใจในตนเอง

๕. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อ พัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์(Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม

ดังนั้นในการในการบริหารจัดการจะต้องยึดหลักของ Henry Fayol : ปิตาทฤษฎีการบริหาร จัดการสมัยใหม่เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและ มุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ

๑. การวางแผน(Planning)
๒. การจัดองค์การ(Organizing)

<sup>๙๗</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : นิภา แยมวจิ โรงเรียนขนาดเล็ก แหล่งที่มา

จาก : [http://www.moe.go.th/small\\_sch/information.htm](http://www.moe.go.th/small_sch/information.htm) (๑ ม.ค.๒๕๕๔)



๓. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)

๔. การประสานงาน (Coordinating)

๕. การควบคุม (Controlling)

มาช่วยในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้ง ๕ ระดับของมาสโลว์

ในส่วนของรูปแบบในการจัดการบริหารสามารถจัดได้หลายรูปแบบตามปัจจัยพื้นฐานตามแต่สถานศึกษานั้นๆ พึงมี

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้ผล สรุปมาเป็น ๗ รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ ๑ การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้น และการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ต้องทิ้งห้อง เรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนบ้านย่านยาว อ.คีรีรัฐนิคม สพท.สุราษฎร์ธานี เขต ๒, โรงเรียนบ้านโคกสว่าง อ.ตาคลี สพท.นครสวรรค์ เขต ๓ และ โรงเรียนบ้านทุ่งหัวพรหม อ.เมือง สพท. นครปฐม เขต ๑

รูปแบบที่ ๒ การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ ต้องการ สำหรับการบูรณาการ เนื้อหารายวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้นี้ในแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้อง กันมาเชื่อมโยง สู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณา แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.ประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒,โรงเรียนบ้านเกาะลานและโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง สพท.ตาก เขต ๑, โรงเรียนบ้านสายน้ำทิพย์ สพท.นครสวรรค์ เขต ๓ และโรงเรียนบ้านตะพุนทอง อ.เมือง สพท.ระยอง เขต ๑

รูปแบบที่ ๓ ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สพท. ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการ บริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.กาญจนบุรี เขต ๑, โรงเรียนวัดสามทอง อ.เมือง สพท.สงขลา เขต ๑,โรงเรียนบ้านลานคา อ.บ้านไร่ สพท.อุทัยธานี และโรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง อ.ท่าหลวง สพท.ลพบุรี เขต ๒

รูปแบบที่ ๔ การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สพท. หลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้ อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจากโรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.พิษณุโลก เขต ๒, โรงเรียนวัดสายลำโพงกลาง อ.ท่าตะโก สพท.นครสวรรค์ เขต ๓, โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ อ.คลองหาด สพท.สระแก้ว เขต ๑ และโรงเรียนบ้านหนองจวนใต้ อ.ลำทะเมนชัย สพท.นครราชสีมา เขต ๗

รูปแบบที่ ๕ รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.เชียงใหม่ เขต ๒, โรงเรียนวัดชัยสุพรรณ อ.เชียรใหญ่ สพท.นครศรีธรรมราช เขต ๓, โรงเรียนวัดดอนหวาย อ.สว่างอารมณ์ สพท.อุทัยธานี และ โรงเรียนแก่น้อยโนนรังวิทยาเสริม อ.กมลาไสย สพท.กาฬสินธุ์ เขต ๑

รูปแบบที่ ๖ ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สพท. เป็นการผสมผสานรูปแบบ ที่ ๑-๕ ดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินงาน นับว่าเป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมาก ประสบผลสำเร็จ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท. นครปฐม เขต ๑, โรงเรียน บ้านดอนน้ำครก อ.เมือง สพท.น่าน เขต ๑, โรงเรียนบ้านโคกถาวร อ.วานรนิวาส สพท. สกลนคร เขต ๓ และ โรงเรียนบ้านงอมมด อ.ท่าปลา สพท.อุตรดิตถ์ เขต ๒

รูปแบบที่ ๗ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่าย การทำงาน โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ โรงเรียนวัดสุทธาวาส อ.อินทร์บุรี สพท.สิงห์บุรี, โรงเรียนบ้านหมื่นเทพ อ.หันคา สพท.ชัยนาท, โรงเรียนบ้านสงยางดอนไม้คูณ อ.ม่วงสามสิบ สพท. อุบลราชธานี เขต ๑ และโรงเรียนบ้านจรวาย อ.ลำดวน สพท.สุรินทร์ เขต ๑

สถาพร คุ่มไพร ผอ.ร.ร.วัดกระดังงา ได้อธิบายวิธีการ / แนวทาง ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในสภาวะวิกฤต ดังนี้

๑. สร้างความพร้อม และความเข้มแข็ง
  - ๑.๑ จัดสภาพแวดล้อมภายในภายนอกห้องเรียนสะอาดร่มรื่นสวยงาม ประโยชน์ใช้ สอยคุ้มค่า
  - ๑.๒ จัดระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ
  - ๑.๓ การประชาสัมพันธ์โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนรักและศรัทธา โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง
  - ๑.๔ ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาให้เพียงพอ และคุ้มค่า
๒. พัฒนาระบบวางแผน และการบริหารจัดการ
  - ๒.๑ จัดทำข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
  - ๒.๒ จัดทำเครื่องมือการบริหารจัด ที่สามารถปฏิบัติได้จริง
  - ๒.๓ พัฒนาคูณการและสร้างความตระหนัก ทุ่มเท จริงจัง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้
  - ๓.๑ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
  - ๓.๒ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นและไม่ ถนัดในบางสาระการเรียนรู้
  - ๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๑ สร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๒ สร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความตระหนักถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วม

๔.๓ สร้างเครือข่ายของชุมชน/ผู้ปกครอง/ศิษย์เก่าในรูปคณะกรรมการ<sup>๙๘</sup>

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (๒๕๕๒, หน้า ๕๖) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัย ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารในโรงเรียนขนาดเล็กประการหนึ่ง คือ โรงเรียนขนาดเล็กหลายแห่งมีครูไม่พอหรือไม่ครบชั้นเรียน ผู้บริหารไม่สอนหนังสือเพราะติดราชการประชุมที่เขตพื้นที่อยู่เนือง ๆ ในการบริหารจัดการจึงควรให้ผู้ใหญ่ในเขตพื้นที่เป็นฝ่ายมาหาครูที่โรงเรียน โดยผ่านศึกษานิเทศก์ควรไปช่วยสอนหรือนำสื่อการสอนไปสนับสนุน รวมถึงรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่มีรองผู้อำนวยการเขตหลายคน ควรมีการแบ่งกระจายไปช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และที่สำคัญคืองบประมาณ เพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีทักษะการบริหารที่ครบถ้วนตามหลัก วิชาการ แต่ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนการศึกษาคงไม่เกิดขึ้น เหมือนกับการปฏิรูปการศึกษาที่ก้าวอย่างมาครบ ๑ ทศวรรษในปีนี้ แต่งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าล้มเหลว<sup>๙๙</sup>

ดังนั้นในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพนั้นเชื่อว่าผู้บริหารคนเดียวจะสามารถนำหลักการและทฤษฎีมาใช้แล้วสามารถบริหารจัดการได้ทุกคน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมภายนอกมาเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งทางรัฐบาล องค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรเอกชน หลักการที่จะทำให้การบริหารจัดการลุล่วงไปด้วยดีที่สุด คือการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทุกภาคส่วน ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชน ชุมชนมีส่วนร่วม ผู้บริหารมาวิสัยทัศน์ คิดดี ทำดี บริหารเก่ง ลูกน้องร่วมแรงร่วมใจ ภายใต้หลักเกณฑ์และกรอบปฏิบัติที่แน่นอนและเป็นระบบ ฉะนั้นไม่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กก็สามารถบริหารจัดการได้ด้วยควมราบรื่นและสำเร็จทุกอย่าง<sup>๑๐๐</sup>

## ๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงาน ดังที่ปิ่น มุทุกันต์ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักที่นำพระองค์ให้บรรลุความสำเร็จอย่างงดงามทั้งในด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแพร่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง<sup>๑๐๑</sup>

<sup>๙๘</sup> กชกร มารักษา, รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก,[ออนไลน์]. แหล่งที่มาจาก :

<http://www.kroobannok.com/๔๔๐> [๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕].

<sup>๙๙</sup> ธนสาร บัลลังก์ปัทมา.(๒๕๕๒). ทักษะการบริหารสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.The City Journal, ๕ (๑๐๓) , ๕๖.

<sup>๑๐๐</sup> นายศุภโชค คงรอด, “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก”,วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

<sup>๑๐๑</sup> ปิ่น มุทุกันต์, **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา,๒๕๑๘), หน้า ๑๙๔. ๔๘



### ๒.๕.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกขนิบาตร ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

ภิกษุหนึ่งเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)<sup>๑๐๒</sup>

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อิทธิบาท ๔ ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้ **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหยาบในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)<sup>๑๐๓</sup>

**พระธรรมโกศาจารย์** ได้กล่าวถึง อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

- ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกใฝ่ในสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

**ฉันทะ** คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

**วิริยะ** คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบ ความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

**จิตตะ** หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็น วัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

<sup>๑๐๒</sup> อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

<sup>๑๐๓</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖๐.

**วิมังสา** หมายถึง ความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่<sup>๑๐๔</sup>

**สมพร เทพสิทธิ** ได้กล่าวถึง อธิบาต ๔ ว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งๆ ขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาชนะไม่ท้อถอย

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล<sup>๑๐๕</sup>

**อมร โสภณวิเศษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ** ได้กล่าวถึง ความหมายของ อธิบาต ๔ ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

๒) วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้น การจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้วสิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรง ได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม เป็นต้น การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

๓) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝึกใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจดูแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

<sup>๑๐๔</sup> พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

<sup>๑๐๕</sup> สมพร เทพสิทธิ,**คุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

๔) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไข ความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข<sup>๑๐๖</sup>

**พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จนอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำสิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่อย่างที่ว่ามาเมื่อก็ เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่จริงจัง สภาพที่จิตแน่วแน่อยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น “สมาธิ” เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิสมาธิในการทำงานเกิด ได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้นหมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในอิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ” เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ตั้งใจ รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรอง สอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น ง่าย ๆ ก็บอกว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาใจฝักใฝ่ใช้ปัญญา สอบสวน” นี่เป็นอิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณา สอนสวนเรื่องราว นั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข หาทางทดลอง ปรับปรุงอะไรต่างๆ เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว<sup>๑๐๗</sup>

**ว.วชิรเมธี** ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติการของความรักความรักในงานจะ

<sup>๑๐๖</sup> ออมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘- ส๐๑๙

พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

<sup>๑๐๗</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.



ทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือจดจำจดใจ หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือวินิจฉัยภัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พิถีพิถันสร้างสรรค์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวชก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์<sup>๑๐๘</sup>

**ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน** ได้กล่าวถึง **ฉันทะ** ว่า คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารทำไปด้วยใจรัก ในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่ **วิริยะ** ไว้ ดังนี้ วิริยะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตร ผู้บริหารตั้งไว้ หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษา เพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล **จิตตะ** ไว้ ดังนี้ จิตตะ ผู้บริหารต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจ มีความมั่นใจแน่วแน่ในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ **วิมังสา** ไว้ ดังนี้ วิมังสา การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อย และทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่รู้วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วย<sup>๑๐๙</sup>

**พุทธทาสภิกขุ** ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เจริญรุ่ง ดังนั้นอิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา<sup>๑๑๐</sup>

**สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส** ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็น

<sup>๑๐๘</sup> ว.วชิรเมธี, **คนสำราญ งานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

<sup>๑๐๙</sup> ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

<sup>๑๑๐</sup> พุทธทาสภิกขุ, **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

ว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธินอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่าฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตามซึ่งก็ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔<sup>๑๑๑</sup>

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึง อิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และ วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้ง่ายตามลำดับ มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน<sup>๑๑๒</sup>

**พระกวีวรรณ (จ่านงค์ ชุตินฺธโร)** ได้กล่าวว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิธีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละ เป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้<sup>๑๑๓</sup>

**สรุปได้ว่า** อิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักในการทำงานให้สำเร็จ หรือธรรมนำไปสู่จุดหมายปลายทาง มี ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพึงพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจจดจ่อ ๔) วิมังสา การมันท์บทวน

#### ๒.๕.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในสังยุตตนิกายมหารวรรค หมวดว่าด้วยธรรมที่เป็นไปเพื่อให้ถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังนี้ พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้ที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้ อิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร ๑ (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น)
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรที่มุ่งมั่น)
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรที่มุ่งมั่น)

<sup>๑๑๑</sup> สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, อ่างใน บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔).

<sup>๑๑๒</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพฯมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๔๒.

<sup>๑๑๓</sup> พระกวีวรรณ (จ่านงค์ ชุตินฺธโร), อ่างใน พัทธพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรที่มุ่งมั่น)

ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ประการนี้แลที่บุคคลเจริญ ทำให้มากแล้วย่อมเป็นไปเพื่อถึงฝั่งโน้นจากฝั่งนี้”<sup>๑๑๔</sup>

มีนักวิชาการกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไว้ดังนี้

#### ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อย่างทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุด่างๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการทำงานนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้สภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพสวดยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อทำสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตส่วนความอยากจนของตัณหาทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพสวดยรสร้อยหรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักกีดกันตนไว้ในความคับแคบ และมักติดมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายแบะหวั่นกลัวหวาดระแวง<sup>๑๑๕</sup>

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักก็แก้กมอบใจให้ อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เจ้า ขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาลยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติ และโลกามิสมากมายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรมเมื่อใดสดับซาบซึ่งคำสอนของพระพุทธเจ้า แม้คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้ผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่คงเดินไปสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ช้าน ไม่สาย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่ไปด้วย<sup>๑๑๖</sup>

<sup>๑๑๔</sup> ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๑๓/๓๗๗.

<sup>๑๑๕</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๒-๘๔๓.

<sup>๑๑๖</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔.



สรุปได้ว่า ฉันทะ คือความชอบ ความพอใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ จึงทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จและได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป โดยมีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของที่เป็นสิ่งเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย

#### วิริยะ (ความเพียรพยายามในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่าหนึ่งปีเท่านี้เดือนเขาไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ เช่นนักบวชนอกศาสนาหลายท่านในสมัยพุทธกาล เมื่อสดับพุทธธรรม เลื่อมใส ขอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่ามีคนเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตร ทดสอบตนเองก่อน เรียกว่าอยู่ปริวาสเป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ท้อถอย กลับกล้าเสนอตัวประพฤติ วัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาถึง ๔ ปี ส่วนผู้ที่ขาดความเพียร อยากรบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปี ก็หมดแรง ถอยหลัง ถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย จิตใจจะ แน่วแน่ มั่นคง ฟุ้งตรงต่อจุดหมาย สมารถก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีประธานสังฆาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน<sup>๑๑๗</sup>

สรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียร ความขยัน เข้มแข็งอดทน ความบากบั่น มุมานะที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยความอดุสาหะ อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ความยากลำบากในงานมากเพียงใด ก็ไม่ท้อถอย ไม่ลดละความพยายาม สามารถทำงานต่อเนื่อง จนกว่าจะประสบความสำเร็จ

#### จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า จิตตะ คือ ความจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่คือเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่าง แรกก้าวในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไร เรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่น เกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนวันลืมนคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไป ให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าจิตเป็นสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดประธานสังฆาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย<sup>๑๑๘</sup>

สรุปได้ว่า จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิ มั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางทีอาจทำงานชลุกง่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่ง อื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น

<sup>๑๑๗</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๕.

<sup>๑๑๘</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔-๘๔๕.

### วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จของงาน)

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)** กล่าวว่า วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหามั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งย่อน เกินเลยบกพร่อง หรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็พิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างนี้ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ หรือในการปฏิบัติธรรม ก็ชอบพิจารณาใคร่ครวญสอบสวน เช่นว่า ธรรมข้อนี้ๆ มีความหมายว่าอย่างไร มีจุดหมายอย่างไร ควรใช้ในโอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับข้อธรรมอื่นข้อใด ปฏิบัติธรรมคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดเกินไป คนปัจจุบันในสภาพอย่างนี้ขาดแคลนธรรมข้อใดมาก จะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีการอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น การคิดหาเหตุผลสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวม จิตให้ค่อยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นตั้งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิซึ่งก็มีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ <sup>๑๑๙</sup>

สรุปได้ว่า วิมังสา คือการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลแห่งความสำเร็จในการทำงาน เป็นการพินิจพิจารณาให้ไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่อยู่เสมอ โดยรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีทำงานให้ดีและก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ

#### ๒.๕.๓ ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อังคุดตฺตนิคายปิฎกนิบาต ว่าด้วยอิทธิบาท สุตฺรที่ ๑ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอิทธิบาทให้ผลสำเร็จในทางธรรมไว้ดังนี้ ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการ ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ อย่าง คือ อรหัตผล ในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปทานเหลืออยู่ ก็มักเป็นอนาคามี ธรรม ๕ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญ ๑.อิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมิและปธานสังขาร ๒.อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร ๓. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร ๔. อิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร ๕. ความขะมักขะเขม้น (ความเพียรชั้นสูง) <sup>๑๒๐</sup>

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุหรือภิกษุณีรูปใดรูปหนึ่งเจริญทำให้มากซึ่งธรรม ๕ ประการนี้แล ภิกษุหรือภิกษุณีรูปนั้นพึงหวังได้ผลอย่าง ๑ ใน ๒ คือ อรหัตผลในปัจจุบัน หรือเมื่อยังมีอุปทานเหลืออยู่ ก็มักเป็นอนาคามี <sup>๑๒๑</sup> ในที่ขนิทาย ปาฎิกวรรคจกัถวัตติสูตร เรื่องความเจริญด้วยอายุและวรรณะของภิกษุ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของผู้ประพฤติอิทธิบาททำให้อายุยืน ไว้ดังนี้

<sup>๑๑๙</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๖.

<sup>๑๒๐</sup> อ.ปยุตฺโต, (ไทย). ๒๒/๘๗/๑๑๕.

<sup>๑๒๑</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๔๔-๘๔๕.

ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องจากบิดาของตน เมื่อเธอทั้งหลายประพฤติธรรมอันเป็นโคจร ซึ่งเป็นวิสัยอันสืบเนื่องจากบิดาของตน จักเจริญด้วยอายุบ้าง จักเจริญด้วยวรรณะบ้าง จักเจริญด้วยสุขะบ้าง จักเจริญด้วยโภคะบ้าง จักเจริญด้วยพละบ้าง ในเรื่องอายุของภิกษุ มีคำอธิบาย ใดๆ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอุทิสบาทอันประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอุทิสบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอุทิสบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอุทิสบาทอันประกอบด้วยวิมิงสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมิงสาและความเพียรสร้างสรรค์) เพราะเจริญ ทำอุทิสบาท ๔ ประการนี้ให้มาก เมื่อมุ่งหวัง เธอจะพึงดำรงอยู่ได้ ๑ กัป หรือเกินกว่า ๑ กัปภิกษุทั้งหลาย นี้แลเป็นคำอธิบายในเรื่องอายุของภิกษุ<sup>๑๒๒</sup>

**วิจิตร สังฆประพันธ์** ได้กล่าวถึงความสำคัญของอุทิสบาท ๔ ว่า การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจยจะสำเร็จ ประสงค์ได้นั้น ต้องพันฝאוอุปสรรคความลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้องในการทำงานอเนกประการ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานเสร็จ แต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือหลักอุทิสบาท ๔ นั้นเอง<sup>๑๒๓</sup>

**ปิ่น มุกกันต์** กล่าวว่า อุทิสบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประโยชน์ของอุทิสบาท ๔ สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา งานยากกลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนไม่จับจด ไม่ก้าวหน้า

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่องถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันเวลาที่ ถ้าขาดจิตตะ งานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

<sup>๑๒๒</sup> ที.ปา (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๘๐-๘๑.

<sup>๑๒๓</sup> วิจิตร สังฆประพันธ์ อ่างใน สถิต รัชต์ชัย, “การประยุกต์หลักอุทิสบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาศฤง์ศาสตร์มหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตรัตนเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).



๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าชาววิมังสาจะทำผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา<sup>๑๒๔</sup>

จากความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ฉันทะและวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและมีความพากเพียร บากบั่น เพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสา เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนในชุมชนมีความรู้ อยู่เย็นเป็นสุข ความเป็นอยู่ดีขึ้น และพึ่งตนเองได้ในที่สุด

ดังนั้นหากบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนชาลวันราษฎร์รังสฤษดิ์ ยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ทำให้บุคลากร มีความรักใคร่ในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนมีความรู้พัฒนาตนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และพึ่งตนเองได้ในที่สุด

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศ

#### ๑. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

สุชาติ มีสมบัติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม ส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

๒. ในส่วนที่ ๑ รูปแบบการมีส่วนร่วม มี ๓ องค์ประกอบ คือ หลักการในการกำหนดรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

๓. ในส่วนที่ ๒ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ควรส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ให้แพร่หลาย และจัดให้มีงบประมาณ เพื่อการวิจัยติดตามผล อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๔. ในส่วนที่ ๓ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบด้วย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจ และมีวิสัยทัศน์ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

<sup>๑๒๔</sup> ปิ่น มุทุกันต์ อ่างโน พิศราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, หน้า ๑๘.

ปฏิบัติตนเหมาะสมตามบทบาทร่วมมือกันในการปฏิบัติงานกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนกิจกรรมของผู้ปกครอง<sup>๑๒๔</sup>

**กมลวรรณ รอดจ่าย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้นประกอบด้วย ๘ ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ ๓๓ ตัว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาค้นดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๒๘๓.๗๔ ที่องศาอิสระ ๒๘๐ มีระดับความน่าจะเป็น ๐.๔ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ ๐.๘๗ ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ ๗๔ โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด<sup>๑๒๖</sup>

**นายมาณฑ แสงจันทร์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า ๑. ระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จากทั้งหมด ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับมาก ๘ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดทำสำมะโนผู้เรียน ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดกระบวนการควบคุมภายในหน่วยงาน ด้านการดำเนินงานธุรการ ระดับปานกลาง ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านการประชาสัมพันธ์การศึกษา

๒. ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

<sup>๑๒๔</sup> นายสุชาติ มีสมบัติ.รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒ (สาขาบริหารการศึกษา) **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร ๒๕๕๑

<sup>๑๒๖</sup> กมลวรรณ รอดจ่าย, การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต** ปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๕๒)



แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการ มีระดับปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ<sup>๑๒๗</sup>

**ปรียาภัสสร เส็งเส** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัญหาการบริการงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอันดับสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศการศึกษา ๒. แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี มีดังนี้ ๑) ด้านการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องการจัดทำคู่มือหลักสูตรสำรวจแหล่งเรียนรู้ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ การนิเทศติดตามและการจัดให้มีเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ด้านกระบวนการเรียนการสอน ให้มีการจัดสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและปราชญ์ท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักเรียน และนิเทศติดตามผล ๓) ด้านการวัดผลและประเมินผล ให้มีการอบรมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล สร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และให้ความหลากหลายครอบคลุมทุกตัวชี้วัดและกำกับติดตามการประเมินผลอย่างใกล้ชิด ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีการจัดทำแผนงานโครงการวิจัยประจำปี การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมการทำงานวิจัยต่างๆ การสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์การทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานต่อสาธารณชน ๕) ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ให้มีการประชุมชี้แจง วางแผน แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการนิเทศ<sup>๑๒๘</sup>

**วานิชย์ สาขามละ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า

๑. ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ คือ ๑) การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ

๒. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

<sup>๑๒๗</sup> นายमाणพ แสงจันทร์ การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยนพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ๒๕๕๐)

<sup>๑๒๘</sup> ปรียาภัสสร เส็งเส, การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓ (สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ๒๕๕๓)



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน

๓. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป พบว่าด้านที่ควรจะหาแนวทางมาพัฒนาประกอบด้วย ๒ ด้านคือ ด้านวิชาการและด้านงบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางพัฒนาไว้ด้วยแล้ว<sup>๑๒๙</sup>

**ไพศาล เสือพันธุ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๓ พบว่า

๑. สภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เคยมีระดับการปฏิบัติเรียงจาก สูงสุดลงมา ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

๒. ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๓ โดยภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับปัญหาเรียงจากสูงสุด ลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

๓. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวม ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับครูกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาใน ภาพรวมพบว่า ผู้มี

<sup>๑๒๙</sup> วานิชย์ สาขามูละ, “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๙).

ประสบการณ์ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้มี ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ผู้มี ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ผู้มี ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกนั้นมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๔. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยรวมผลการ เปรียบเทียบพบว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา ขนาด เล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษากับครู ผู้บริหารสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูกับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าผู้มีประสบการณ์การ ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ๑๐ ปี กับ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๑๐-๒๐ ปี กับประสบการณ์ การปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒๑-๓๐ ปี กับประสบการณ์การ ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ นอกนั้น มีความเห็นไม่แตกต่างกัน<sup>๓๓๐</sup>

จรี อุไรวัฒนา<sup>๓๓๑</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และ เขต ๒ พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไป ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้มีการกำหนดนโยบายและ แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่วน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

<sup>๓๓๐</sup> ไพศาล เสือพันธุ์, “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี, ๒๕๕๑).

<sup>๓๓๑</sup> จรี อุไรวัฒนา, การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘).

**พระจักรพันธ์ ปณฺญาโร (แช่เตียว)<sup>๑๓๒</sup>** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารการเรียนการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ว่าการบริหารสถานศึกษาก็คือ การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำคัญของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินการงานด้านวิชาการของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

**สมภาพ วงษ์ศรีแก้ว** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านโพหนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนบ้านโพหนอง ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กก่อนการปรับปรุงพัฒนามีปัญหาในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด หลังจากการปรับปรุงพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการปฏิบัติจริงแล้ว มีผลให้ได้กระบวนการปฏิบัติงานที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ กระบวนการสำรวจสภาพปัญหาและกระบวนการหากลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาโดยยึดหลักความพอประมาณของเศรษฐกิจพอเพียง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการสังเกต ตรวจสอบและการประเมินผล การใช้กระบวนการพัฒนาดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานการปรับปรุงพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด<sup>๑๓๓</sup>

**สมนึก มุริตา** ได้ทำ การศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ทั้ง ๖ ด้านพบว่า ด้านผู้บริหาร ปัจจัยที่ส่งเสริมคือมีความทุ่มเทและเสียสละ มีวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบในการทำงาน ในส่วนที่เป็นอุปสรรคด้านคุณธรรมจริยธรรมการส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในการใช้เงิน ด้านครูผู้สอนปัจจัยส่งเสริมความเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคน ความประพฤติและบุคลิกภาพ ทศนคติต่อวิชาชีพครู ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรการจัดทำแผนการเรียนรู้ความรับผิดชอบการอุทิศตนในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่าง

<sup>๑๓๒</sup> พระจักรพันธ์ ปณฺญาโร (แช่เตียว), “การบริหารการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๓๓</sup> สมภาพ วงษ์ศรีแก้ว, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ค.ม.**, (สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑), หน้า ๘๘.



จริงจัง ในส่วนด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่และด้านชุมชน สรุปคือ มีการร่วมมือกันวางแผนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างแท้จริง<sup>๑๓๔</sup>

**สิริลักษณ์ แพรพรม** ได้ทำการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้๑. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ๓.ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กต่างกัน<sup>๑๓๕</sup>

**ทับทิม ปาเงิน** ได้ทำการศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายทั้ง ๕ งานพบว่า การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการจัดอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร ด้านการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรแนะนำให้ครูได้แก้ปัญหาการเรียนแก่นักเรียนโดยวิธีการสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียนและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนาคือ ควรจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมทันต่อความต้องการและควรกระตุ้นให้ครูได้ผลิตและจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อประกอบการเรียนการสอน ด้านวัดผลและประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้มีความรู้ในด้านการวัดผลและประเมินผลและควรกำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผล ระหว่างภาคเรียน ปลายภาคเรียนและตลอดภาคเรียนได้อย่างเหมาะสม ด้านงานนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดทำแบบบันทึกการนิเทศการสอนได้อย่างชัดเจน และควรมีการจัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาอย่างหลากหลายวิธี ครูผู้สอนให้ความร่วมมือและยอมรับผลการนิเทศภายใน<sup>๑๓๖</sup>

## ๒. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอริยบท ๔

**พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภโท (จำปาเทศ)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ องบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า ทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง

<sup>๑๓๔</sup> สมนึก มุติตา, “ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ค.ม.**, (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามัธยมศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐), หน้า ๖๗.

<sup>๑๓๕</sup> สิริลักษณ์ แพรพรม, “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์.**, (สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐), หน้า ๘๐.

<sup>๑๓๖</sup> ทับทิม ปาเงิน, “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กใน อำเภอแม่สรวย จังหวัด เชียงราย”, **วิทยานิพนธ์** (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒), หน้า ๖๙. \_

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจและความสนใจ ความเพียรพยายาม มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการพิจารณาไตร่ตรองพอสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน นำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น<sup>๑๓๗</sup>

**กัญญ์วหาภรณ์ กลิ่นนันทนวล** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานจังหวัด พิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ บรรารณาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ยิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้องตั้งใจ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาใจใส่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา<sup>๑๓๘</sup>

**สายรุ้ง บุบผาพันธ์** ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( = ๔.๑๘) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด มี

<sup>๑๓๗</sup> พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภโท (จำปาเทศ), “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๓๘</sup> กัญญ์วหาภรณ์ กลิ่นนันทนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๓).



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( = ๔.๒๗) ในด้านจิตตะ (การเอาใจ  
ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( = ๔.๐๙) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทย  
แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และ  
ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท  
แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่  
เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ  
สถานที่จอดรถน้อย และยังคงเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดี  
เท่าที่ควร และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ

ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ  
วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น<sup>๑๓๙</sup>

**พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒน์โน** ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็น  
ต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น  
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า  
พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน  
มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด  
นครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ  
เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด  
นครศรีธรรมราช พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุ ๓ ส่วนด้วยกันคือ  
ส่วนแรกเกี่ยวกับตัวผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียวและปัญหาความไม่เป็นกลางของ  
ผู้บริหาร ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ขาดวุฒิภาวะทางการควบคุมอารมณ์ ทำให้ขาดสติ  
ไม่มีเหตุผลในการตัดสินใจในการทำงาน ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อัน  
เนื่องมาจากสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ถนนและชุมชน ทำให้เกิดเสียงดังรบกวน ทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน  
รวมไปถึงการขาดการจัดการระเบียบภายในองค์กรเกี่ยวกับการบริการประชาชน ดังนั้นการบริหารงานในองค์กร

<sup>๑๓๙</sup> สายรุ้ง บุปผาพันธ์, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทย  
แลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).



ผู้บริหารต้องวางใจเป็นกลาง มีความเที่ยงตรง สรรหาบุคคลเข้าทำงานให้ตรงตำแหน่งตรงกับความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญต้องจัดระบบระเบียบการทำงานสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม<sup>๑๔๐</sup>

**พระมหาสมคิด โครธา** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของ พระนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" ผลการศึกษาพบว่าพระนิสิตสถานภาพแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้าน ฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่าง กันกับพระนิสิตที่เป็นสามเณร และทางด้านวิริยะ กับด้านวิมังสา ไม่ แตกต่างกันและ พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกันกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่าพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน ด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะ และด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน<sup>๑๔๑</sup>

**พระมหาสุนันท์ กิตติสท.โท(สายพิมพ์พงษ์)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณีผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา" ผล การศึกษาพบว่า ธรรมชาติที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมชาติที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุก ประเภทส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ ตำบลด่านเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรม เครื่องปั้นดินเผานั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวด่าน เกวียนได้ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการ งาน(ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางใน การปฏิบัติงานที่เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานใน อาชีพที่ตนเองรัก อย่างต่อเนื่อง และนำมาซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เล็กหรือหยุด กิจการนั้นมัก บกพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการ ประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน<sup>๑๔๒</sup>

<sup>๑๔๐</sup> พระมหาสุวิทย์ชา สิริวิฑฒโน, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๔๑</sup> พระมหาสมคิด โครธา, "การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย", **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, เอ ๕๔๗).

<sup>๑๔๒</sup> พระสุนันท์ กิตติสท.โท ( สายพิมพ์พงษ์), "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณี ผู้ทำ เครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

**พระมหาอุกฤษฏ์ บัวทอง** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗" ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ต่างกัน และผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกันก็ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน วิริยะแตกต่างกัน<sup>๑๔๓</sup>

**ชาตรี แนวจำปา** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบ ความสำเร็จในงานอยู่เสมอ<sup>๑๔๔</sup> งานที่ทำ และสุดท้ายใช้วิมังสา คือการพิจารณา ไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจตราสอบ ข้อบกพร่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด<sup>๑๔๕</sup>

**พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม" ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน ประกันสังคมที่

<sup>๑๔๓</sup> พระมหาอุกฤษฏ์ บัวทอง, "การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗", *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒).*

<sup>๑๔๔</sup> ชาตรี แนวจำปา, "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).*

<sup>๑๔๕</sup> บุญมี บุญเยี่ยม, "ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด", *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ ๒๕๔๔).*

มีลักษณะของเขตพื้นที่ๆ แตกต่างกันไป มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาไม่แตกต่างกัน<sup>๑๔๖</sup>

**มาริษา ชุกิตติพงษ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์" ผลการศึกษาพบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และอิทธิบาท ๔ อยู่ใน ระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรและอิทธิบาท ๔ มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า และความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ สามารถรวมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้<sup>๑๔๗</sup>

**สถิต รัชปิตย์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ไปใช้ใน การศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์" ผลการศึกษาพบว่าความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วย ฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือความเอาใจใส่ใฝ่ วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง โดยนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกัน ด้านวิธี ปฏิบัตินั้น พบว่า นักศึกษาคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่า ในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น แล้ว เป้าหมายที่ตั้งไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่ง ที่ทำ ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจึงต้องใช้วิริยะ ใช้ความพยายามสุดความสามารถ และต้องอาศัยจิตตะ คือการ เอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำ หากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิมังสา คือ การไตร่ตรองหาเหตุผลพยายาม แก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด<sup>๑๔๘</sup>

**วิญญาภา เมธีวรฉัตร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้าน วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

<sup>๑๔๖</sup> พัทธภรณ์ วีรสิทธิ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม", *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘).

<sup>๑๔๗</sup> มาริษา ชุกิตติพงษ์, "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์", *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐).

<sup>๑๔๘</sup> สถิตย์ รัชปิตย์, "การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์", *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).



บุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังควิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน<sup>๑๔๙</sup>

**ไพบุลย์ ตั้งใจ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ" ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $X = ๔.๒๗$ ) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $X = ๔.๐๙$ ) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม ในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๕๐</sup>

#### ๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

**แมกนุสัน (Magnuson)**<sup>๑๕๑</sup> อ้างถึงใน ภาวินี ชินคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่า ควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัวคือ ควรมีความ ยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความ เยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการ บริหารดี รู้จักการมอบหมายงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี ให้ความสำคัญ ต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

**แมคคาร์ธี (McCathy)**<sup>๑๕๒</sup> ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซี (New Jersey) จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วย

<sup>๑๔๙</sup> วิชญาภา เมธิวรรณ, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรี รังค วิทยา จังหวัดนครสวรรค์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๕๐</sup> ไพบุลย์ ตั้งใจ, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๕๑</sup> แมกนุสัน (Magnuson), อ้างถึงใน ภาวินี ชินคา รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสา นักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒.

<sup>๑๕๒</sup> McCathy, Water M. (1991). The role of the Secondary School Princile in New jersey: Dissertation Abstracts International. (32)2: 705-A ; August.

ผู้บริหารฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ เรื่องการสังเกตการสอน การวัดและการประเมินผล การศึกษา การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารด้านวิชาการและความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีบทบาท มีความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

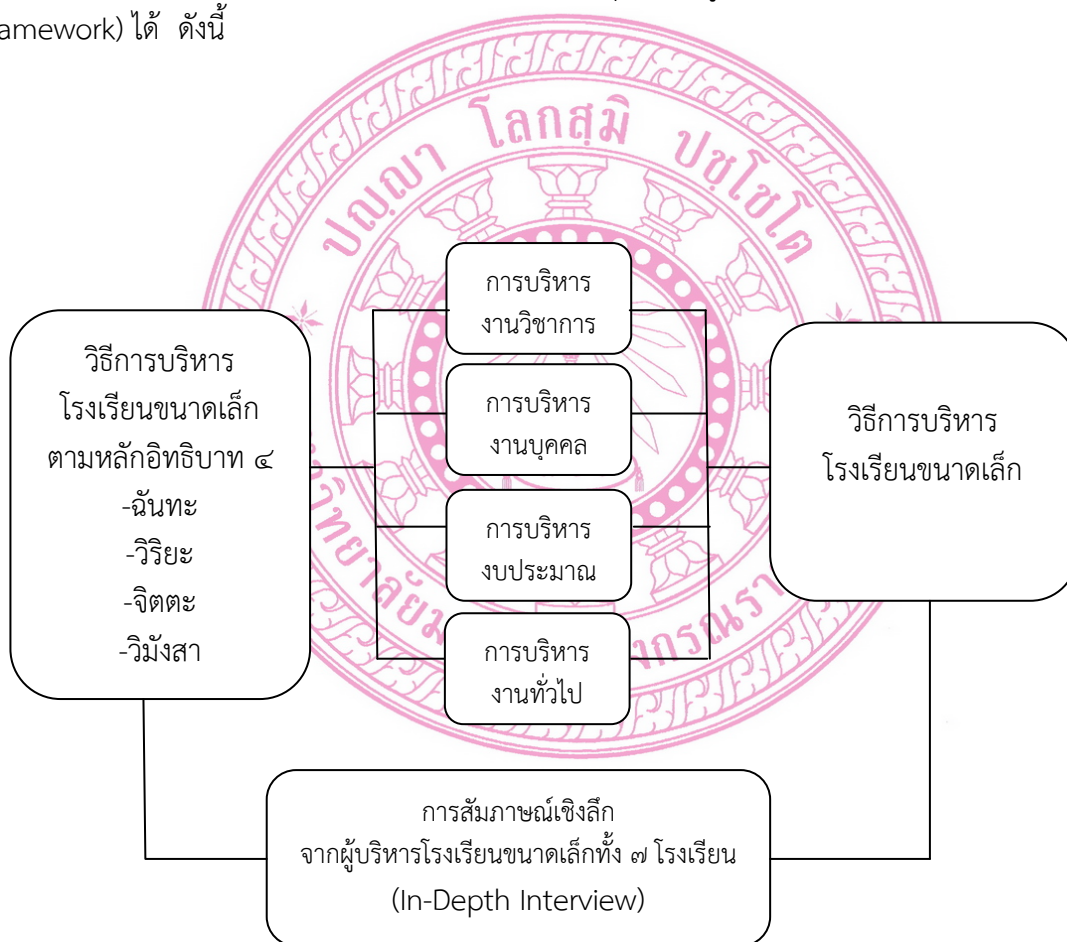
**บราวน์ (Brown)** ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในมลรัฐทางภาคเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ เพื่อต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและความรับผิดชอบของครูใหญ่อย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้<sup>๑๕๓</sup>) ครูใหญ่ควรช่วยเหลือครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงเรียนและ การพัฒนาเด็กนักเรียนในทุกด้าน ตลอดระยะเวลาที่เด็กกำลังเรียนอยู่ในโรงเรียน ๒) ครูใหญ่ควรเปิดโอกาสให้ชุมชน และบุคลากรภายในโรงเรียนได้รู้เห็น รับทราบการปฏิบัติงานของครูใหญ่ ๓.) ครูใหญ่ควรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน โดยปฏิบัติงานร่วมกับครูและนักเรียนในชั้นเรียน ๔.) นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่ จากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น<sup>๑๕๓</sup>



<sup>๑๕๓</sup> Brown, Royal T. "Changing Roles and Responsibilities of the Elementary School Principals", *Dissertation Abstracts International*. 5 (4) : October, 1974.

## ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยได้ออกแบบแนวทางการศึกษา โดยการศึกษาในทางภาคทฤษฎีอันเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาทางภาคสนามโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเสนอรูปแบบการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียน  
ชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการศึกษา (Research Design)
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)
- ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection of Data)
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

### ๓.๑ รูปแบบการศึกษา (Research Design)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) โดยใช้การวิจัย  
เชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้  
การวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์  
อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสำหรับนำไปพัฒนา  
ต่อไป

### ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

#### ๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหารและครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ ใน  
ปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๕๐ คน

#### ๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างง่ายโดยใช้ตาราง  
สำเร็จรูปของ แครซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ  
สุ่มอย่างง่าย เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์จำนวน ๔๔ คน  
ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ มกราคม ๒๕๕๗ - กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนวัดหนองเหมือด	๑	๙	๑๐
โรงเรียนบ้านหาดชะอม	๑	๕	๖
โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์	๑	๘	๙

โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ	๑	๒	๓
โรงเรียนบ้านเกาะตาล	๑	๖	๗
โรงเรียนบ้านโนนตารอด	๑	๔	๕
โรงเรียนบ้านดอนขวาง	๑	๓	๔
รวมทั้งหมด	๗	๓๗	๔๔

### ๓.๒.๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ(Structured Interview of Formal interview) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน ๗ โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

๑. เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารเพื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

๑.๑ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

๑.๒ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หรือ

๑.๓ เป็นผู้มีความรู้ด้านหลักการบริหารการศึกษา หรือ

๑.๔ เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

๒. ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้คัดเลือกไว้ มีจำนวน ๗ คน ได้แก่

๒.๑ นางสาวสุรีย์พร จำนองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดชะอม

๒.๒ นายปัญญา จำนองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเหมือด

๒.๓ นายธนู นานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์

๒.๔ นายศักดิ์ณรงค์ สถาพรพิทักษ์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ

๒.๕ นายอำนาจ ชูปิ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะตาล

๒.๖ นายมณี พวงดอกไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนตารอด

๒.๗ นายจักรภัทร ตุงคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนขวาง

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามรูปแบบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ๓.๓.๑ แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อใช้เก็บข้อมูล ในการวิจัย มี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

**ตอนที่ ๒** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)<sup>๑</sup> มี ๕ ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

๕	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับมาก
๓	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ ๓** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษา หลักการ ทฤษฎีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

๗) ปรับปรุงแก้ไข

๘) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

### ๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

การเลือกเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์จากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

-ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔

-กำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสัมภาษณ์

<sup>๑</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.



-สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เพื่อครอบคลุมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของผู้บริหาร โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด

-นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

-นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะด้านต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับงานวิจัยที่ต้องการทราบข้อมูล

-ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่ยุเชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ

-นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

-ส่งคำร้องขอหนังสือออกขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

-นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากศูนย์บัณฑิต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### ๓.๓.๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาค่าความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) พระประจวบ คมภีร์ธมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๓) ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

๔) นางสุรีย์พร จำนองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดชะอม

๕) นายธนู นานูช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)<sup>๒</sup> ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕ ถึง ๑ เมื่อมีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจนได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๐๕ ขึ้นไปทุกข้อ

<sup>๒</sup> พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมผกาการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘-๑๓๙

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่กลุ่มสภกบาตร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>๓</sup> โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องรายข้อ (ตามภาคผนวก ข) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘๒๖

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว และแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

### ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection of Data)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เสนอต่อประธานกลุ่มโรงเรียนชาดวรลักษณ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนชาดวรลักษณ์ที่งานบริหารราชการอยู่ เพื่อการศึกษาวิจัย ระหว่างวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๗ – ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกจ่ายแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนชาดวรลักษณ์ ด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ทั้งหมด ๔๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แบบสัมภาษณ์ทั้งหมด ๗ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

#### ๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑) นำแบบสอบถามมาตรวจแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์

๒) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

๓.๒) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

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

๓.๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้<sup>๔</sup>

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

๓.๔) ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD )

๓.๕) วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิด และข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

จากการศึกษาข้อมูลตั้งแต่การเก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ได้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ แล้วนำเสนอผลการวิจัยและความคิดของผู้วิจัย ในวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔

<sup>๔</sup> สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ,(กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด ,๒๕๔๗), หน้า ๑๐๒



## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง **วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร** เป็นศึกษาวิจัยเชิงผสมผสานวิธีเชิง (Mixed Research) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ซึ่งเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน ๔๔ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๗ คน ทำการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกการนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร

๔.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร

สำหรับผลของการศึกษาในแต่ละส่วน มีสาระสำคัญและเนื้อหา สามารถประมวลทั้งในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

#### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงเรียน อายุ ตำแหน่ง อายุการปฏิบัติงาน จำนวน ๔๔ คน แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและค่าร้อยละ ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๔๔)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>๑.โรงเรียน</b>		
วัดหนองเหมือด	๑๐	๒๒.๗๐
บ้านหาดชะอม	๖	๑๓.๖๐
วัดสว่างอารมณ์	๙	๒๐.๕๐
วัดน้อยวรลักษณ	๓	๖.๘๐
บ้านเกาะตาล	๗	๑๕.๙๐
บ้านโนนตารอด	๕	๑๑.๔๐
บ้านดอนขวาง	๔	๙.๑๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
<b>๒. อายุ</b>		
ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๙	๒๐.๕๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๙	๒๐.๕๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๙	๒๐.๕๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๓๘.๕๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
<b>๓.ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	๗	๑๕.๙๐
ครูผู้สอน	๓๗	๘๔.๑๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
<b>๔.อายุการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า ๓ ปี	๘	๑๘.๓๐
๓ ถึง ๕ ปี	๖	๑๓.๖๐
๖ ถึง ๘ ปี	๖	๑๓.๖๐
๙ ปีขึ้นไป	๒๔	๕๔.๕๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นโรงเรียนวัดหนองเหมือด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ มีกลุ่มอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ เป็นครูผู้สอน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑๐ มีอายุการปฏิบัติงาน ๙ ปีขึ้นไป ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๐

๔.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียน  
ชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์  
อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๔๗๑	มาก
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานวิชาการ	๓.๘๐	.๖๓๒	มาก
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๐	.๔๒๒	มาก
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	.๔๒๒	มาก
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	.๔๒๒	มาก
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล	๓.๘๐	.๖๓๒	มาก
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานงบประมาณ	๓.๕๐	.๘๕๐	มาก
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณ	๓.๘๐	.๖๓๒	มาก
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานทั่วไป	๓.๘๐	.๗๘๙	มาก
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	๓.๙๙	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
อิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลัก  
อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านฉันทะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = ๓.๙๙)  
เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๔๒๒	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๐	.๘๗๖	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๑</b>	<b>๐.๖๒</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๑$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๐	.๔๘๓	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๔.๓๐	.๔๘๓	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๔.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๐	.๖๗๕	มาก
๕.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๘.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๙.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๙๐	.๘๗๖	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๓.๙๐	.๘๗๖	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๓.๗๐	.๙๔๙	มาก
๑๒.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๐	.๗๓๘	มาก
๑๓.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๖.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๐	.๖๗๕	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๕๘</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านจิตตะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๕๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรัลักษ์ณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๑๐	.๗๓๘	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๑๐	.๕๖๘	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	.๔๒๒	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๗๐	.๘๒๓	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๐	.๗๘๙	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๓.๙๐	.๗๓๘	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๐	.๘๒๓	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๖๖๗	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๐	.๔๘๓	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	.๖๓๒	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>๐.๖๘</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรัลักษ์ณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ของโรงเรียนวัดหนองเหมือด ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๗	.๔๐๘	มาก
๒. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๗	.๔๐๘	มาก
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๖๓๒	มาก
๔. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๕. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๑๗	.๔๐๘	มาก
๖. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๑๗	.๔๐๘	มาก
๗. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๘. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๙. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๐. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๖๓๒	มาก
๑๑. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๘๙๔	มาก
๑๒. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๓. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๗	.๔๐๘	มาก
๑๔. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๕. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๑๖. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๘</b>	<b>๐.๕๘</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านฉันทะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๕๐	.๕๔๘	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๘๘๔	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๘๘๔	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๘๘๔	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๘๘๔	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๘๘๔	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๘</b>	<b>๐.๗๓</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิริยะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๒. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๓. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๔. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๕. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๖. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๗. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๘๙๔	มาก
๘. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๙. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๐. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๑. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๒. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๑๓. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๑๔. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
๑๕. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๑๗	.๗๕๓	มาก
๑๖. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๑๖	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๒๔</b>	<b>๐.๖๔</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๒๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๖๗	.๕๑๖	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๓.๖๗	.๕๑๖	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๖๗	.๕๑๖	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๓	.๔๐๘	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓.๘๔</b>	<b>๐.๓๓</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนบ้านหาดชะอม ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๘๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๒. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๓.๘๙	.๓๓๓	มาก
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๓.๕๖	.๕๒๗	มาก
๔. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
๕. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๖. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๙	.๓๓๓	มาก
๗. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๖๗	.๗๐๗	มาก
๘. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๙. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๙	.๓๓๓	มาก
๑๐. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๑๑. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๑๒. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	๔.๑๑	.๖๐๑	มาก
๑๓. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๑	.๖๐๑	มาก
๑๔. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๘๙	.๗๘๒	มาก
๑๕. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๓.๘๙	.๙๒๘	มาก
๑๖. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๒	.๖๖๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓.๘๘</b>	<b>๐.๕๖</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านฉันทะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๘๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๐๐	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๕	.๗๒๖	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๙	.๖๐๑	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๕๕๑	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๘	.๕๕๑	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๘๖๖	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๒	.๕๕๑	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๑	.๗๘๒	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๒	.๕๕๑	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>๐.๕๙</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิริยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๒	.๔๔๑	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๓.๘๙	.๓๓๓	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๑	.๗๘๒	มาก
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๓.๖๗	.๗๐๗	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๙	.๖๐๑	มาก
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๙	.๗๘๒	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๓.๖๗	.๕๐๐	มาก
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๙	.๙๒๘	มาก
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๑	.๖๐๑	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๒๒	.๔๔๑	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๖๗	.๕๐๐	มาก
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๘	.๖๖๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓.๙๐</b>	<b>๐.๖๑</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอชาณูวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๙๐$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรัลักษ์ณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๓.๘๙	.๓๓๓	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๓.๕๖	.๕๒๗	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๙	.๖๐๑	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๗๘	.๔๔๑	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๓.๕๖	.๕๒๗	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๓.๗๘	.๘๓๓	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	๓.๘๔	๐.๕๐๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรัลักษ์ณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ด้านวิมังสาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = ๓.๘๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๓.๓๓	.๕๗๗	มาก
๒. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๓.๖๗	.๕๗๗	มาก
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๔. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๕. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๖. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๗. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๘. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน บุคคล	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๙. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๑๐. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน งบประมาณ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๑. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๒. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๓. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๔. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๕. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๖. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ทั่วไป	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๕</b>	<b>๐.๕๒๒</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านฉันทะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๕$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๕๐๐	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๕๔</b>	<b>๐.๕๙๙</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านวิริยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๕๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๓.๖๗	.๕๗๗	มาก
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๐๐	๑.๐๐๐	มาก
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๗</b>	<b>๐.๕๔๘</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์ ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๗$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ อําเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๓๓	.๕๗๗	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๔.๖๗	.๕๗๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๕๙</b>	<b>๐.๕๓๗</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ อําเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ ด้านวิมังสาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๕๙$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๕๗๗	มาก
๒. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานวิชาการ	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๔. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน วิชาการ	๔.๑๔	.๓๗๘	มาก
๕. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๔๓	.๕๓๕	มาก
๖. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๗. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานบุคคล	๓.๒๙	.๔๘๘	มาก
๘. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน บุคคล	๓.๕๗	.๗๘๗	มาก
๙. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๑๐. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน งบประมาณ	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๑๑. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๑๒. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณ	๓.๕๗	.๕๓๕	มาก
๑๓. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๑	.๔๘๘	มาก
๑๔. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๑๕. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๑๖. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ทั่วไป	๓.๗๑	.๔๘๘	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	๓.๗๓	๐.๖๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านฉันทะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = ๓.๗๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๙	.๔๘๘	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๗	.๙๗๖	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๑	.๙๕๖	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๕๗	.๗๘๗	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓.๘๙</b>	<b>๐.๗๘๗</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิริยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๘๙$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๙	.๔๘๘	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๕๗๗	มาก
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๗๑	๑.๑๑๓	มาก
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓.๙๙</b>	<b>๐.๗๗๖</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๑๔	.๖๙๐	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๗๑	๑.๑๑๓	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๕๗	.๙๗๖	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๓.๘๖	.๖๙๐	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๓.๕๗	.๙๗๖	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๘๖	.๙๐๐	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๗๑	.๙๕๑	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๓.๗๑	.๗๕๖	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	๓.๗๘	๐.๘๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านเกาะตาล ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๗๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๕๔๘	มาก
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๔๐	.๐๐๐	มาก
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๒๐	๑.๓๐๔	มาก
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	๔.๖๐	.๕๔๘	มาก
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	.๕๔๗	มาก
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๖๐	.๕๔๘	มาก
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๐	.๘๓๗	มาก
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๐	๑.๓๐๔	มาก
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	๑.๒๒๕	มาก
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	๑.๓๐๔	มาก
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	๑.๓๐๔	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	๔.๒๘	๐.๗๒๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านฉันทะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๒๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๘๐	.๔๔๗	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๘</b>	<b>๐.๔๒๖</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิริยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๔.๔๐	.๕๔๘	มาก
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๖๐	.๘๔๗	มาก
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๖๐	๑.๑๔๐	มาก
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๐	๑.๑๔๐	มาก
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๑๔	.๖๔๐	มาก
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>๐.๖๔๗</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๕๐	.๕๔๘	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๕๐	.๕๔๘	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๒๐	.๘๓๗	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๗๐๗	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๓.๘๐	๑.๐๙๕	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๓.๘๐	๑.๐๙๕	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๓.๘๐	.๘๓๗	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๐	.๘๓๗	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๕๐	.๕๔๘	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๕๐	.๕๔๘	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๐	.๘๓๗	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	.๘๓๗	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๐	.๕๔๗	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๓.๘๐	๑.๐๙๕	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๓.๖๐	๑.๑๔๐	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๓.๖๐	๑.๑๔๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๔</b>	<b>๐.๘๑๙</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านโนนตารอด ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๒. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๓. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๔. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๕. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๖. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๗. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๘. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๙. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๐. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๑. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๒. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๓. ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๔. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๕. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๖. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๑๔</b>	<b>๐.๒๘๑</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านฉันทะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิริยะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๐	.๔๔๗	มาก
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	๓.๗๕	.๕๐๐	มาก
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๕	.๕๐๐	มาก
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๕	.๕๐๐	มาก
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๖</b>	<b>๐.๓๖๐</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิริยะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๖$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๒. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๓. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๔. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๕. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๖. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๗. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๘. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๙. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๐. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๑. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๒. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๐	.๐๐๐	มาก
๑๓. ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๔. ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๕. ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๖. ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๐๙</b>	<b>๐.๑๘๘</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๙$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	๔.๕๐	.๕๗๗	มาก
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	๔.๕๐	.๕๗๗	มาก
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	๔.๕๐	.๕๗๗	มาก
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	๔.๕๐	.๕๗๗	มาก
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๕	.๕๐๐	มาก
๑๒.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	.๘๑๖	มาก
๑๓.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	๔.๒๕	.๙๕๗	มาก
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	๔.๒๕	.๙๕๗	มาก
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	๔.๒๕	.๙๕๗	มาก
๑๖.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๕	.๙๕๗	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔.๓๐</b>	<b>๐.๖๕๓</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โรงเรียนบ้านดอนขวาง ด้านวิมังสา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๓๐$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน ดังนี้

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก
๒.วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
๓.วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	๔.๐๔	๐.๕๒	มาก
๔.วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	๓.๙๘	๐.๕๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๓$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### ๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ กลุ่มอายุ, ตำแหน่ง, อายุการปฏิบัติงาน ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๓ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๕)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๗๙	๒.๔๗	๐.๑๘
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๘	๐.๔๗		
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๖๙	.๐๑๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๔๒		
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๗๙	๒.๕๒	.๐๑๖**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๗๗	๐.๖๐		
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๗๙	๑.๘๖	๐.๐๗
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๐	๐.๔๑		
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๗๙	๒.๔๓	.๐๒๐*
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๔๕		
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๕.๑๑	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๓๔		
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๘๖	๐.๓๘	๕.๐๑	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๗๔	๐.๕๖		
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๒.๙๘	.๐๐๕**
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๕๗		

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๓.๙๑	๐.๗๙ ๐.๕๑	๒.๘๔	.๐๐๗**
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๗๑ ๓.๘๖	๐.๔๙ ๐.๔๙	๔.๒๐	.๐๐๐**
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๘๖ ๓.๖๙	๐.๓๘ ๐.๗๖	๓.๙๖	.๐๐๐**
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๗๑ ๓.๘๙	๐.๔๙ ๐.๖๘	๓.๐๗	.๐๐๔**
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๓.๙๗	๐.๕๔ ๐.๕๑	๒.๑๔	.๐๓๙*
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๐๐	๐.๗๙ ๐.๕๔	๑.๓๗	๐.๐๙
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๗๑ ๓.๘๖	๐.๔๙ ๐.๗๗	๒.๘๑	.๐๐๘**
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๐๙	๐.๕๔ ๐.๗๐	๑.๒๒	๐.๒๓
รวมทั้งหมด	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๘	.๔๑	๔.๖๔	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๙	.๓๕		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านฉันทะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ( $t = ๔.๖๔$ ,  $Sig = .๐๐๐^{**}$ ) ซึ่งต้องยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านฉันทะที่แตกต่างกันในวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก



ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอชาลวรวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๔.๒๖	๐.๕๔ ๐.๕๑	๑.๔๙	๐.๑๔
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๔.๐๓	๐.๕๔ ๐.๕๗	๒.๓๓	.๐๒๕*
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๔.๐๓	๐.๕๔ ๐.๖๖	๑.๕๐	๐.๑๔
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๔.๒๙	๐.๕๔ ๐.๖๒	๐.๕๗	๐.๕๗
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๔.๐๖	๐.๕๔ ๐.๕๔	๒.๓๑	.๐๒๖*
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๓.๙๔	๐.๕๔ ๐.๕๙	๒.๐๑	๐.๐๕
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๓.๙๔	๐.๕๔ ๐.๖๔	๑.๘๘	๐.๐๗
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๔.๐๖	๐.๕๔ ๐.๕๙	๑.๕๔	๐.๑๓
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๔.๐๐	๐.๕๔ ๐.๖๔	๒.๒๐	.๐๓๓*
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๓ ๔.๐๓	๐.๕๔ ๐.๖๒	๑.๕๙	๐.๑๒

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๒๒	.๐๓๒*
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔		
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๔๑	๐.๑๗
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๗๑		
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๕๙	๐.๑๒
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒		
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๓๒	๐.๒๐
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๑๑	๐.๕๘		
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๒๐	.๐๓๓*
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔		
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๓๒	๐.๒๐
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๑๑	๐.๕๘		
รวมทั้งหมด	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๘	๐.๕๕	๒.๓๒	๐.๙๗
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๒	๐.๕๘		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กอำเภอบางกรวย จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิริยะ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (  $t = ๒.๓๒$ ,  $Sig = ๐.๙๗$  ) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านวิริยะไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig																																																																																																											
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๗	๐.๑๘																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๖	๐.๕๑			๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๖๙	.๐๑๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๕๗	๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๕๒	.๐๑๖**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๖	๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๘๖	๐.๐๗	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๙	๐.๖๒	๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๓	.๐๒๐*	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๔	๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙	๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๖๙	.๐๑๐**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๕๗			๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๕๒	.๐๑๖**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๖	๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๘๖	๐.๐๗	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๙	๐.๖๒	๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๓	.๐๒๐*	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๔	๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙	๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔								
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๕๒	.๐๑๖**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๖			๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๘๖	๐.๐๗	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๙	๐.๖๒	๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๓	.๐๒๐*	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๔	๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙	๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																			
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๑.๘๖	๐.๐๗																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๒๙	๐.๖๒			๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๓	.๐๒๐*	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๔	๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙	๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																														
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๔๓	.๐๒๐*																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๔			๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙	๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																									
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๑๑	.๐๐๐**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙			๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔	๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																				
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๕.๐๑	.๐๐๐**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๖๔			๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙	๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																															
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๒.๙๘	.๐๐๕**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๕๙			๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔	๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																																										
๙.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๘๔	.๐๐๗**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๐	๐.๖๔			๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒	๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																																																					
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๕๔	๔.๒๐	.๐๐๐**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๖๒			๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																																																																
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๓.๙๖	.๐๐๐**																																																																																																											
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๑	๐.๗๔																																																																																																													



วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑๒.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่าง สม่ำเสมอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๐๓	๐.๕๔ ๐.๗๑	๓.๐๗	.๐๐๔**
๑๓.ท่านมีความเข้าใจใส่ในการวาง แผนการบริหารงานทั่วไป	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๐๓	๐.๕๔ ๐.๖๒	๒.๑๔	.๐๓๙*
๑๔.ท่านปฏิบัติตามตามแผนการ บริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๑๑	๐.๕๔ ๐.๕๘	๑.๗๗	๐.๐๙
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติตามบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๕๗ ๔.๐๐	๐.๕๔ ๐.๖๔	๒.๘๑	.๐๐๘**
๑๖.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่าง สม่ำเสมอ	ผู้บริหาร ครูผู้สอน	๗ ๓๕	๔.๔๓ ๔.๑๑	๐.๕๔ ๐.๕๘	๑.๒๒	๐.๒๓
รวมทั้งหมด	ผู้บริหาร	๗	๔.๖๓	๐.๔๗	๓.๗๑	๐.๗๖
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๓	๐.๔๖		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านจิตตะ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ( $t = ๓.๗๑$ ,  $Sig = ๐.๗๖$ ) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นด้านจิตตะไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๕๔	.๐๑๕*
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๖	๐.๔๘		
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๒๙	.๐๒๗*
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๙	๐.๕๑		
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๕๔	๒.๙๒	.๐๐๖**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๖	๐.๖๐		
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๓	๐.๗๙	๑.๗๒	๐.๐๙
	ครูผู้สอน	๓๕	๔.๐๓	๐.๕๑		
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๖๕	.๐๐๑**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๗๗	๐.๖๕		
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๓๘	.๐๐๒**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๐	๐.๖๘		
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๔.๐๐	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๗๑	๐.๖๒		
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๕๗	.๐๐๑**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๓	๐.๖๒		
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๗๙	๒.๗๘	.๐๐๘**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๓	๐.๖๒		
๑๐.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๘๖	๐.๓๘	๔.๖๐	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๙	๐.๕๓		
๑๑.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	ผู้บริหาร	๗	๔.๘๖	๐.๓๘	๔.๓๒	.๐๐๐**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๗๔	๐.๖๖		

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	ตำแหน่ง	N (n=๔๔)	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
๑๒.ท่านหวัหิการที่จ้ะปรับรงและพัฒนการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภพ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๗	๐.๗๙	๒.๓๙	.๐๒๒*
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๙	๐.๖๘		
๑๓.ท่านมีการพิจณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานท้วไป	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๒๓	.๐๐๒**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๙๔	๐.๕๙		
๑๔.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานท้วไปอยู่เสมอ	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๑๕	.๐๐๓**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๓	๐.๗๑		
๑๕.ท่านมีการแก้ไขปัญหตรวจสอบและประเมินผลกรปฏิบัติงานบริหารงานท้วไป	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๑๕	.๐๐๓**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๓	๐.๗๑		
๑๖.ท่านหวัหิการที่จ้ะปรับรงและพัฒนการบริหารงานท้วไปให้มีประสิทธิภพ	ผู้บริหาร	๗	๔.๗๑	๐.๔๙	๓.๐๐	.๐๐๕**
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๓	๐.๗๕		
รวมท้วมด	ผู้บริหาร	๗	๔.๖๖	๐.๔๘	๔.๓๐	๐.๕๘
	ครูผู้สอน	๓๕	๓.๘๕	๐.๔๕		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามตำแหน่ง ด้านวิมังสา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (  $t = ๔.๓๐$ ,  $Sig = ๐.๕๘$  ) ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นด้านวิมังสาไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก



ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
ด้านฉันทะ	ผู้บริหาร	๗	๔.๕๙	๐.๔๑	มาก
	ครูผู้สอน	๓๗	๓.๙๐	๐.๓๕	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก
ด้านวิริยะ	ผู้บริหาร	๗	๔.๔๘	๐.๔๕	มาก
	ครูผู้สอน	๓๗	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
ด้านจิตตะ	ผู้บริหาร	๗	๔.๖๓	๐.๔๗	มาก
	ครูผู้สอน	๓๗	๓.๙๓	๐.๔๖	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๔	๐.๕๒	มาก
ด้านวิมังสา	ผู้บริหาร	๗	๔.๖๗	๐.๔๙	มาก
	ครูผู้สอน	๓๗	๓.๘๕	๐.๔๖	มาก
	รวม	๔๔	๓.๙๘	๐.๕๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔๔	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๓$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**สมมติฐานที่ ๒** บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๓๖** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๘๔	๓	๐.๗๖๑	๒.๘๔๙	๐.๐๔๙*
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๖๙๓	๔๐	๐.๒๖๗		
	รวม	๑๒.๙๗๗	๔๓			
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๘๑	๓	๐.๔๒๗	๑.๙๕๙	๐.๑๓๖
	ภายในกลุ่ม	๘.๗๑๙	๔๐	๐.๒๑๘		
	รวม	๑๐.๐๐๐	๔๓			
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๓๓	๓	๐.๓๑๑	๐.๖๘๒	๐.๕๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๒๔๘	๔๐	๐.๔๕๖		
	รวม	๑๙.๑๘๒	๔๓			
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕๔	๓	๐.๐๑๘	๐.๐๗๑	๐.๙๗๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๑๙๖	๔๐	๐.๒๕๕		
	รวม	๑๐.๒๕๐	๔๓			
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๙๒	๓	๐.๕๓๑	๑.๘๖๔	๐.๑๕๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๓๘๖	๔๐	๐.๒๘๕		
	รวม	๑๒.๙๗๗	๔๓			
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๒๓	๓	๐.๑๗๔	๐.๗๔๔	๐.๕๓๒
	ภายในกลุ่ม	๙.๓๘๖	๔๐	๐.๒๓๕		
	รวม	๙.๙๐๙	๔๓			
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒๓	๓	๐.๐๗๔	๐.๑๔๗	๐.๙๓๑
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๐๙	๔๐	๐.๕๐๕		
	รวม	๒๐.๔๓๒	๔๓			

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๕๑ ๑๙.๓๘๖ ๑๙.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๘๔ ๐.๔๘๕	๐.๑๗๒	๐.๙๑๔
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๐๘๕ ๑๔.๙๑๕ ๑๖.๐๐๐	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๖๒ ๐.๓๗๓	๐.๙๗๐	๐.๔๑๖
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๒๑๓ ๑๓.๗๖๕ ๑๔.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๔๐๔ ๐.๓๔๔	๑.๑๗๕	๐.๓๓๑
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๐๔๖ ๒๙.๓๘๖ ๓๐.๔๓๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๔๙ ๐.๗๓๕	๐.๔๗๕	๐.๗๐๒
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๒๒ ๒๑.๗๗๘ ๒๒.๐๐๐	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๗๔ ๐.๕๔๔	๐.๑๓๖	๐.๙๓๘
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๐๓๓ ๑๐.๘๗๖ ๑๑.๙๐๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๔๔ ๐.๒๗๒	๑.๒๖๗	๐.๒๙๙
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๙๖๘ ๑๔.๙๕๑ ๑๕.๙๐๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๒๓ ๐.๓๗๔	๐.๘๖๔	๐.๔๖๘
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๖๕๗ ๒๕.๓๒๐ ๒๖.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๕๕๒ ๐.๖๓๓	๐.๘๗๓	๐.๔๖๓
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๓๒๑ ๑๙.๑๑๑ ๒๐.๔๓๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๔๔๐ ๐.๔๗๘	๐.๙๒๑	๐.๔๓๙
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๓๘ ๗.๙๑ ๘.๒๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๓ ๐.๒๐	๐.๖๔	๐.๕๙

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑



จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุ ด้านฉันทะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านฉันทะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรวรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามอายุ ด้านวิริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๕๑๙ ๑๐.๖๔๑ ๑๑.๑๕๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๓๓ ๐.๒๖๖	๐.๖๕๐	๐.๕๘๘
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๙๑๗ ๑๔.๗๑๙ ๑๕.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๐๖ ๐.๓๖๘	๐.๘๓๑	๐.๔๘๕
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๕๘๔ ๑๖.๐๕๒ ๑๗.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๕๒๘ ๐.๔๐๑	๑.๓๑๖	๐.๒๘๓
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๔๗๙ ๑๖.๒๔๘ ๑๖.๗๒๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๖๐ ๐.๔๐๖	๐.๓๙๓	๐.๗๕๙
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๖๒๘ ๑๓.๘๐๔ ๑๔.๔๓๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๐๙ ๐.๓๔๕	๐.๖๐๖	๐.๖๑๕
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๕๘ ๑๖.๗๑๙ ๑๖.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๘๖ ๐.๔๑๘	๐.๒๐๖	๐.๘๙๒
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๗๖๘ ๑๘.๒๐๙ ๑๘.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๕๖ ๐.๔๕๕	๐.๕๖๒	๐.๖๔๓
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๕๑ ๑๕.๓๘๖ ๑๕.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๘๔ ๐.๓๘๕	๐.๒๑๗	๐.๘๘๔

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการ บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๐๓๑ ๑๗.๗๖๕ ๑๘.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๔๔ ๐.๔๔๔	๐.๗๗๔	๐.๕๑๖
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๙๙ ๑๖.๔๙๗ ๑๖.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๐๐ ๐.๔๑๒	๐.๒๔๑	๐.๘๖๗
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงาน งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๖๑๔ ๒๓.๓๘๖ ๒๔.๐๐๐	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๐๕ ๐.๕๘๕	๐.๓๕๐	๐.๗๘๙
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๓๕๑ ๒๐.๔๔๔ ๒๐.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๑๗ ๐.๕๑๑	๐.๒๒๙	๐.๘๗๖
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๓๕๑ ๑๖.๔๔๔ ๑๖.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๑๗ ๐.๔๑๑	๐.๒๘๕	๐.๘๓๖
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๖๐๒ ๑๕.๘๓๐ ๑๖.๔๓๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๐๑ ๐.๓๙๖	๐.๕๐๗	๐.๖๘๐
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงาน ทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๕๒๑ ๑๘.๒๗๕ ๑๘.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๗๔ ๐.๔๕๗	๐.๓๘๐	๐.๗๖๘
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๑๓๐ ๑๔.๐๕๒ ๑๕.๑๘๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๓๗๗ ๐.๓๕๑	๑.๐๗๒	๐.๓๗๒
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๓๙๙ ๑๐.๖๐ ๑๐.๙๙๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๓๓ ๐.๒๗๗	๐.๔๘๘	๐.๖๙๙

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ อําเภอชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านวิริยะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิริยะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอชาณุวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๖๙	๓	๐.๓๒๓	๑.๗๗๔	๐.๑๖๘
	ภายในกลุ่ม	๗.๒๘๑	๔๐	๐.๑๘๒		
	รวม	๘.๒๕๐	๔๓			
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๗๙	๓	๐.๕๖๐	๒.๓๕๕	๐.๐๘๖
	ภายในกลุ่ม	๙.๕๐๓	๔๐	๐.๒๓๘		
	รวม	๑๑.๑๘๒	๔๓			
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๔๒	๓	๑.๓๘๑	๓.๗๖๙	๐.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๖๕๔	๔๐	๐.๓๖๖		
	รวม	๑๘.๗๙๕	๔๓			
๔.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๖๓	๓	๐.๘๒๑	๒.๒๓๑	๐.๐๙๙
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๗๑๙	๔๐	๐.๓๖๘		
	รวม	๑๗.๑๘๒	๔๓			
๕.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๙๕	๓	๐.๒๓๒	๐.๔๘๙	๐.๖๙๒
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๔๑	๔๐	๐.๔๗๔		
	รวม	๑๙.๖๓๖	๔๓			
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๐๗	๓	๐.๙๓๖	๒.๖๔๒	๐.๐๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๑๗๐	๔๐	๐.๓๕๔		
	รวม	๑๖.๙๗๗	๔๓			
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๒๑	๓	๐.๔๔๐	๐.๘๓๔	๐.๔๘๓
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๑๑๑	๔๐	๐.๕๒๘		
	รวม	๒๒.๔๓๒	๔๓			
๘.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐๗	๓	๐.๘๓๖	๑.๘๐๙	๐.๑๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๗๑	๔๐	๐.๔๖๒		
	รวม	๒๐.๙๗๗	๔๓			



วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๙.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๓	๓	๐.๒๓๔	๐.๔๒๑	๐.๗๓๙
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๒๗๕	๔๐	๐.๕๕๗		
	รวม	๒๒.๙๗๗	๔๓			
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖๔	๓	๐.๑๒๑	๐.๒๖๓	๐.๘๕๑
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๔๓๑	๔๐	๐.๔๖๑		
	รวม	๑๘.๗๙๕	๔๓			
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๗๓	๓	๐.๘๒๔	๑.๗๒๑	๐.๑๗๘
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๑๖๓	๔๐	๐.๔๗๙		
	รวม	๒๑.๖๓๖	๔๓			
๑๒.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๐๓	๓	๐.๙๐๑	๑.๗๗๗	๐.๑๖๗
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๗๕	๔๐	๐.๕๐๗		
	รวม	๒๒.๙๗๗	๔๓			
๑๓.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๘๑	๓	๐.๒๖๐	๐.๘๘๕	๐.๔๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๗๖๕	๔๐	๐.๒๙๔		
	รวม	๑๒.๕๔๕	๔๓			
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๗๒	๓	๐.๓๙๑	๑.๓๐๔	๐.๒๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๙๘๗	๔๐	๐.๓๐๐		
	รวม	๑๓.๑๕๙	๔๓			
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๗๕	๓	๑.๘๒๕	๓.๗๗๙	๐.๐๑๘*
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๓๒๐	๔๐	๐.๔๘๓		
	รวม	๒๔.๗๙๕	๔๓			
๑๖.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๘๔	๓	๐.๕๒๘	๑.๑๗๐	๐.๓๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๐๕๒	๔๐	๐.๔๕๑		
	รวม	๑๙.๖๓๖	๔๓			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๑	๓	๐.๕๐	๑.๙๖	๐.๑๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๖	๔๐	๐.๒๖		
	รวม	๑๑.๗๗	๔๓			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านจิตตะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านจิตตะ เหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรุณลักษณ์ อำเภอชาลวรุณบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๔๖	๓	๐.๓๔๙	๑.๒๒๕	๐.๓๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๓๘๖	๔๐	๐.๒๘๕		
	รวม	๑๒.๔๓๒	๔๓			
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๗๔	๓	๐.๕๒๕	๑.๘๐๘	๐.๑๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๖๐๘	๔๐	๐.๒๙๐		
	รวม	๑๓.๑๘๒	๔๓			
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๐๐	๓	๐.๕๖๗	๑.๓๙๘	๐.๒๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๒๐๙	๔๐	๐.๔๐๕		
	รวม	๑๗.๙๐๙	๔๓			
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๑๐	๓	๐.๔๗๐	๑.๔๐๔	๐.๒๕๖
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๓๘๖	๔๐	๐.๓๓๕		
	รวม	๑๔.๗๙๕	๔๓			
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๑๘	๓	๐.๔๐๖	๐.๗๙๕	๐.๕๐๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๔๑๘	๔๐	๐.๕๑๐		
	รวม	๒๑.๖๓๖	๔๓			
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๗๐	๓	๐.๓๕๗	๐.๖๕๗	๐.๕๘๔
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๗๒๕	๔๐	๐.๕๔๓		
	รวม	๒๒.๗๙๕	๔๓			
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๘	๓	๐.๔๐๓	๐.๘๐๖	๐.๔๙๘
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๙๗๔	๔๐	๐.๔๙๙		
	รวม	๒๑.๑๘๒	๔๓			
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๗๒	๓	๐.๓๕๗	๐.๗๕๙	๐.๕๒๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๓๗	๔๐	๐.๔๗๑		
	รวม	๑๙.๙๐๙	๔๓			
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๒	๓	๐.๐๔๗	๐.๐๙๒	๐.๙๖๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๖๕๔	๔๐	๐.๕๑๖		
	รวม	๒๐.๗๙๕	๔๓			

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑๐. ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน งบประมาณอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๖	๓	๐.๐๑๒	๐.๐๒๘	๐.๙๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๙๔๑	๔๐	๐.๔๒๔		
	รวม	๑๖.๙๗๗	๔๓			
๑๑. ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๙๕	๓	๐.๒๓๒	๐.๔๐๔	๐.๗๕๑
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๙๔๑	๔๐	๐.๕๗๔		
	รวม	๒๓.๖๓๖	๔๓			
๑๒. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๖	๓	๐.๐๑๒	๐.๐๒๑	๐.๙๙๖
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๙๔๑	๔๐	๐.๕๗๔		
	รวม	๒๒.๙๗๗	๔๓			
๑๓. ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๖๕	๓	๐.๓๒๒	๐.๘๑๓	๐.๔๙๔
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๘๓๐	๔๐	๐.๓๙๖		
	รวม	๑๖.๗๙๕	๔๓			
๑๔. ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน ทั่วไปอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๖๒	๓	๐.๖๘๗	๑.๓๑๕	๐.๒๘๓
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๙๑๕	๔๐	๐.๕๒๓		
	รวม	๒๒.๙๗๗	๔๓			
๑๕. ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๘๔	๓	๐.๗๒๘	๑.๓๔๐	๐.๒๗๕
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๗๒๕	๔๐	๐.๕๔๓		
	รวม	๒๓.๙๐๙	๔๓			
๑๖. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้ มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๘๔	๓	๐.๗๒๘	๑.๒๒๗	๐.๓๑๒
	ภายในกลุ่ม	๒๓.๗๒๕	๔๐	๐.๕๙๓		
	รวม	๒๕.๙๐๙	๔๓			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐	๓	๐.๒๗	๐.๘๙	๐.๔๖
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๐๒	๔๐	๐.๓๐		
	รวม	๑๒.๘๒	๔๓			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอนวลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุ ด้านวิมังสา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิมังสาเหมือนกัน



ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ดังนี้

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔		N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านฉันทะ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๙	๓.๘๓	๐.๓๔	มาก
	๓๑ ถึง ๔๐ ปี	๙	๔.๑๐	๐.๓๔	มาก
	๔๑ ถึง ๕๐ ปี	๙	๔.๐๑	๐.๓๓	มาก
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๔.๐๕	๐.๕๗	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก
ด้านวิริยะ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๙	๓.๙๙	๐.๔๙	มาก
	๓๑ ถึง ๔๐ ปี	๙	๔.๑๐	๐.๓๒	มาก
	๔๑ ถึง ๕๐ ปี	๙	๔.๒๖	๐.๔๘	มาก
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๔.๐๖	๐.๖๑	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
ด้านจิตตะ	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๙	๓.๖๙	๐.๒๖	มาก
	๓๑ ถึง ๔๐ ปี	๙	๔.๑๗	๐.๔๓	มาก
	๔๑ ถึง ๕๐ ปี	๙	๔.๑๙	๐.๔๔	มาก
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๔.๐๘	๐.๖๕	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๔	๐.๕๒	มาก
ด้านวิมังสา	ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๙	๓.๘๗	๐.๔๙	มาก
	๓๑ ถึง ๔๐ ปี	๙	๔.๑๐	๐.๓๙	มาก
	๔๑ ถึง ๕๐ ปี	๙	๔.๑๘	๐.๕๓	มาก
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๓.๘๘	๐.๖๕	มาก
	รวม	๔๔	๓.๙๘	๐.๕๕	มาก
	รวมทั้งหมด	๔๔	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๓$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๔๔	๓	๐.๘๘๑	๓.๔๑๒	๐.๐๒๖*
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๓๓	๔๐	๐.๒๕๘		
	รวม	๑๒.๙๗๗	๔๓			
๒.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๖๗	๓	๐.๓๘๘	๑.๗๖๑	๐.๑๗๐
	ภายในกลุ่ม	๘.๘๓๓	๔๐	๐.๒๒๑		
	รวม	๑๐.๐๐๐	๔๓			
๓.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๔๐	๓	๐.๒๑๓	๐.๕๖๐	๐.๗๑๒
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๕๔๒	๔๐	๐.๔๖๔		
	รวม	๑๙.๑๘๒	๔๓			
๔.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๕	๓	๐.๐๔๒	๐.๑๖๕	๐.๙๒๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๑๒๕	๔๐	๐.๒๕๓		
	รวม	๑๐.๒๕๐	๔๓			
๕.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๑๑	๓	๐.๔๓๗	๑.๔๙๘	๐.๒๓๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๖๖๗	๔๐	๐.๒๙๒		
	รวม	๑๒.๙๗๗	๔๓			
๖.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕๑	๓	๐.๑๕๐	๐.๖๓๕	๐.๕๙๗
	ภายในกลุ่ม	๙.๔๕๘	๔๐	๐.๒๓๖		
	รวม	๙.๙๐๙	๔๓			
๗.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๔๐	๓	๐.๒๑๓	๐.๔๓๑	๐.๗๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๗๙๒	๔๐	๐.๔๙๕		
	รวม	๒๐.๔๓๒	๔๓			
๘.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๓๖	๓	๐.๒๑๒	๐.๔๔๗	๐.๗๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๐๐๐	๔๐	๐.๔๗๕		
	รวม	๑๙.๖๓๖	๔๓			

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๙.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๔๒	๓	๐.๓๔๗	๐.๙๒๙	๐.๔๓๖
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๙๕๘	๔๐	๐.๓๗๔		
	รวม	๑๖.๐๐๐	๔๓			
๑๐.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๑	๓	๐.๑๐๔	๐.๒๘๒	๐.๘๓๘
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๖๖๗	๔๐	๐.๓๖๗		
	รวม	๑๔.๙๗๗	๔๓			
๑๑.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓๒	๓	๐.๔๗๗	๐.๖๕๘	๐.๕๘๓
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๐๐๐	๔๐	๐.๗๒๕		
	รวม	๓๐.๔๓๒	๔๓			
๑๒.ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๘	๓	๐.๐๖๙	๐.๑๒๗	๐.๙๔๓
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๗๙๒	๔๐	๐.๕๔๕		
	รวม	๒๒.๐๐๐	๔๓			
๑๓.ท่านมีความพอใจในการวางแผนการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖๗	๓	๐.๑๒๒	๐.๔๒๔	๐.๗๓๗
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๕๔๒	๔๐	๐.๒๘๙		
	รวม	๑๑.๙๐๙	๔๓			
๑๔.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม แผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๘๔	๓	๐.๒๖๑	๐.๖๙๑	๐.๕๖๓
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๑๒๕	๔๐	๐.๓๗๘		
	รวม	๑๕.๙๐๙	๔๓			
๑๕.ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๑	๓	๐.๑๐๔	๐.๑๕๕	๐.๙๒๖
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๖๗	๔๐	๐.๖๖๗		
	รวม	๒๖.๙๗๗	๔๓			
๑๖.ท่านมีความพร้อมที่จะ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๖๕	๓	๐.๒๕๕	๐.๕๑๙	๐.๖๗๒
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๖๖๗	๔๐	๐.๔๙๒		
	รวม	๒๐.๔๓๒	๔๓			
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๓	๐.๐๖	๐.๓๐	๐.๘๒
	ภายในกลุ่ม	๘.๑๐	๔๐	๐.๒๐		
	รวม	๘.๒๘	๔๓			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอนาหว้า จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านฉันทะเหมือนกัน



ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรุณลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัด กำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านจริยะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจริยะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๙	๓	๐.๐๕๓	๐.๑๙๓	๐.๙๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๐๐๐	๔๐	๐.๒๗๕		
	รวม	๑๑.๑๕๙	๔๓			
๒.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๙๕	๓	๐.๑๙๘	๐.๕๒๗	๐.๖๖๖
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๐๔๒	๔๐	๐.๓๗๖		
	รวม	๑๕.๖๓๖	๔๓			
๓.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๖	๓	๐.๐๔๕	๐.๑๐๔	๐.๙๕๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๕๐๐	๔๐	๐.๔๓๘		
	รวม	๑๗.๖๓๖	๔๓			
๔.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๐๒	๓	๐.๓๖๗	๐.๙๔๑	๐.๔๓๐
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๖๒๕	๔๐	๐.๓๙๑		
	รวม	๑๖.๗๒๗	๔๓			
๕.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗๓	๓	๐.๑๕๘	๐.๔๕๒	๐.๗๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๙๕๘	๔๐	๐.๓๔๙		
	รวม	๑๔.๔๓๒	๔๓			
๖.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓๖	๓	๐.๑๔๕	๐.๓๕๑	๐.๗๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๖.๕๔๒	๔๐	๐.๔๑๔		
	รวม	๑๖.๙๗๗	๔๓			
๗.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓๖	๓	๐.๑๔๕	๐.๓๑๓	๐.๘๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๕๔๒	๔๐	๐.๔๖๔		
	รวม	๑๘.๙๗๗	๔๓			
๘.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗๘	๓	๐.๐๕๙	๐.๑๕๔	๐.๙๒๗
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๔๕๘	๔๐	๐.๓๘๖		
	รวม	๑๕.๖๓๖	๔๓			
๙.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๐๔	๓	๐.๓๓๕	๐.๗๕๒	๐.๕๒๘
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๗๙๒	๔๐	๐.๔๔๕		
	รวม	๑๘.๗๙๕	๔๓			

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑๐.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องใน การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๔๒๐ ๑๖.๓๗๕ ๑๖.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๔๐ ๐.๔๐๙	๐.๓๔๒	๐.๗๙๕
๑๑.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงาน งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๘๓๓ ๒๒.๑๖๗ ๒๔.๐๐๐	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๖๑๑ ๐.๕๕๔	๑.๑๐๓	๐.๓๕๙
๑๒.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่าง สม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๕๘๗ ๒๐.๒๐๘ ๒๐.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๙๖ ๐.๕๐๕	๐.๓๘๗	๐.๗๖๓
๑๓.ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการ บริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๗๐ ๑๖.๖๒๕ ๑๖.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๕๗ ๐.๔๑๖	๐.๑๓๗	๐.๙๓๘
๑๔.ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องใน การปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๐๙๘ ๑๖.๓๓๓ ๑๖.๔๓๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๓๓ ๐.๔๐๘	๐.๐๘๐	๐.๙๗๐
๑๕.ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงาน ทั่วไปอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๗๐ ๑๘.๖๒๕ ๑๘.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๕๗ ๐.๔๖๖	๐.๑๒๒	๐.๙๔๗
๑๖.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานทั่วไป อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๖๘๒ ๑๔.๕๐๐ ๑๕.๑๘๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๒๗ ๐.๓๖๓	๐.๖๒๗	๐.๖๐๒
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๐๗ ๑๐.๙๑ ๑๐.๙๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๒ ๐.๒๗	๐.๐๙	๐.๙๖

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิริยะเหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรุณลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๐๘	๓	๐.๐๖๙	๐.๓๔๕	๐.๗๙๓
	ภายในกลุ่ม	๘.๐๔๒	๔๐	๐.๒๐๑		
	รวม	๘.๒๕๐	๔๓			
๒.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๑๕	๓	๐.๓๓๘	๑.๓๓๑	๐.๒๗๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๑๖๗	๔๐	๐.๒๕๕		
	รวม	๑๑.๑๘๒	๔๓			
๓.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๖๒	๓	๑.๑๕๔	๓.๐๑๑	๐.๐๔๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๓๓๓	๔๐	๐.๓๘๓		
	รวม	๑๘.๘๙๕	๔๓			
๔.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๔๘	๓	๐.๔๔๙	๑.๑๓๖	๐.๓๔๖
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๘๓๓	๔๐	๐.๓๙๖		
	รวม	๑๗.๑๘๒	๔๓			
๕.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐๓	๓	๐.๒๖๘	๐.๕๖๙	๐.๖๓๙
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๓๓	๔๐	๐.๔๗๑		
	รวม	๑๙.๖๓๖	๔๓			
๖.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๑๑	๓	๐.๗๗๐	๒.๑๐๑	๐.๑๑๕
	ภายในกลุ่ม	๑๔.๖๖๗	๔๐	๐.๓๖๗		
	รวม	๑๖.๙๗๗	๔๓			
๗.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๙๘	๓	๐.๕๓๓	๑.๐๒๓	๐.๓๙๓
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๘๓๓	๔๐	๐.๕๒๑		
	รวม	๒๒.๔๓๒	๔๓			
๘.ท่านมีความเข้าใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๐๒	๓	๐.๗๐๑	๑.๔๘๕	๐.๒๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๗๕	๔๐	๐.๔๗๒		
	รวม	๒๐.๙๗๗	๔๓			
๙.ท่านมีความเข้าใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓๖	๓	๐.๔๗๙	๐.๘๘๙	๐.๔๕๕
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๕๔๒	๔๐	๐.๕๓๙		
	รวม	๒๒.๙๗๗	๔๓			



วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้าน จิตตะ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑๐.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๑๒๙ ๑๖.๖๖๗ ๑๘.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๗๑๐ ๐.๔๑๗	๑.๗๐๓	๐.๑๘๒
๑๑.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๓๐๓ ๑๗.๓๓๓ ๒๑.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๑.๔๓๔ ๐.๔๓๓	๓.๓๑๐	๐.๐๓๐*
๑๒.ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๑๘๖ ๒๐.๗๙๒ ๒๒.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๗๒๙ ๐.๕๒๐	๑.๔๐๒	๐.๒๕๖
๑๓.ท่านมีความเอาใจใส่ในการวาง แผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๗๐ ๑๒.๓๗๕ ๑๒.๕๔๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๕๗ ๐.๓๐๙	๐.๑๘๔	๐.๙๐๗
๑๔.ท่านปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๘๔ ๑๒.๘๗๕ ๑๓.๑๕๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๙๕ ๐.๓๒๒	๐.๒๙๔	๐.๘๒๙
๑๕.ท่านตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๔๖๒ ๒๔.๓๓๓ ๒๔.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๑๕๔ ๐.๖๐๘	๐.๒๕๓	๐.๘๕๙
๑๖.ท่านมีความเอาใจใส่ ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๑.๓๔๕ ๑๘.๒๙๒ ๑๙.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๔๔๘ ๐.๔๕๗	๐.๙๘๐	๐.๔๑๒
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๘๔ ๑๐.๙๔ ๑๑.๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๘ ๐.๒๗	๑.๐๒	๐.๓๙

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอนวลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านจิตตะ เหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวรุณลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒๓	๓	๐.๐๗๔	๐.๒๔๔	๐.๘๖๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒.๒๐๘	๔๐	๐.๓๐๕		
	รวม	๑๒.๔๓๒	๔๓			
๒.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๐	๓	๐.๐๔๗	๐.๑๔๓	๐.๙๓๓
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๐๔๒	๔๐	๐.๓๒๖		
	รวม	๑๓.๑๘๒	๔๓			
๓.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๗๖	๓	๐.๑๙๒	๐.๔๔๓	๐.๗๒๔
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๓๓๓	๔๐	๐.๔๓๓		
	รวม	๑๗.๙๐๙	๔๓			
๔.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๙๕	๓	๐.๔๓๒	๑.๒๗๙	๐.๒๙๕
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๕๐๐	๔๐	๐.๓๓๘		
	รวม	๑๔.๗๙๕	๔๓			
๕.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๖	๓	๐.๐๔๕	๐.๐๘๕	๐.๙๖๘
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๕๐๐	๔๐	๐.๕๓๘		
	รวม	๒๑.๖๓๖	๔๓			
๖.ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘๗	๓	๐.๐๒๙	๐.๐๕๑	๐.๙๘๔
	ภายในกลุ่ม	๒๒.๗๐๘	๔๐	๐.๕๖๘		
	รวม	๒๒.๗๙๕	๔๓			
๗.ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒๓	๓	๐.๐๗๔	๐.๑๔๒	๐.๙๓๔
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๙๕๘	๔๐	๐.๕๒๔		
	รวม	๒๑.๑๘๒	๔๓			
๘.ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๓๔	๓	๐.๓๔๕	๐.๗๓๐	๐.๕๔๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๗๕	๔๐	๐.๔๗๒		
	รวม	๑๙.๙๐๙	๔๓			
๙.ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๙	๓	๐.๐๔๓	๐.๐๘๓	๐.๙๖๙
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๖๖๗	๔๐	๐.๕๑๗		
	รวม	๒๐.๗๙๕	๔๓			

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑๐. ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๒๖๙ ๑๖.๗๐๘ ๑๖.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๙๐ ๐.๔๑๘	๐.๒๑๕	๐.๘๘๖
๑๑. ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๘๐๓ ๒๒.๘๓๓ ๒๓.๖๓๖	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๖๘ ๐.๕๗๑	๐.๔๖๙	๐.๗๐๖
๑๒. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๘๑๑ ๒๒.๑๖๗ ๒๒.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๒๗๐ ๐.๕๕๕	๐.๔๘๘	๐.๖๙๓
๑๓. ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองใน การวางแผนการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๐๘๗ ๑๖.๗๐๘ ๑๖.๗๙๕	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๒๙ ๐.๔๑๘	๐.๐๗๐	๐.๙๗๖
๑๔. ท่านมีการไตร่ตรองการ ปฏิบัติงานตามแผนการ บริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๔๔ ๒๒.๘๓๓ ๒๒.๙๗๗	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๔๘ ๐.๕๗๑	๐.๐๘๔	๐.๙๖๘
๑๕. ท่านมีการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๐๗๖ ๒๓.๘๓๓ ๒๓.๙๐๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๒๕ ๐.๕๙๖	๐.๐๔๒	๐.๘๘๘
๑๖. ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒.๒๔๒ ๒๓.๖๖๗ ๒๕.๙๐๙	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๗๔๗ ๐.๕๙๒	๑.๒๖๓	๐.๓๐๐
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๐.๑๗ ๑๒.๖๕ ๑๒.๘๒	๓ ๔๐ ๔๓	๐.๐๖ ๐.๓๒	๐.๑๘	๐.๙๑

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอนวลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิมังสา เหมือนกัน



ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน ดังนี้

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔		N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านฉันทะ	ต่ำกว่า ๓ ปี	๘	๓.๙๑	๐.๒๕	มาก
	๓ ถึง ๕ ปี	๖	๓.๙๔	๐.๔๐	มาก
	๖ ถึง ๘ ปี	๖	๔.๐๐	๐.๒๓	มาก
	๙ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๐๖	๐.๕๔	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก
ด้านวิริยะ	ต่ำกว่า ๓ ปี	๘	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก
	๓ ถึง ๕ ปี	๖	๔.๑๖	๐.๔๕	มาก
	๖ ถึง ๘ ปี	๖	๔.๐๖	๐.๒๖	มาก
	๙ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๑๑	๐.๕๙	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
ด้านจิตตะ	ต่ำกว่า ๓ ปี	๘	๓.๗๗	๐.๓๗	มาก
	๓ ถึง ๕ ปี	๖	๔.๐๐	๐.๕๑	มาก
	๖ ถึง ๘ ปี	๖	๔.๑๖	๐.๑๘	มาก
	๙ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๑๒	๐.๖๑	มาก
	รวม	๔๔	๔.๐๔	๐.๕๒	มาก
ด้านวิมังสา	ต่ำกว่า ๓ ปี	๘	๔.๐๐	๐.๕๒	มาก
	๓ ถึง ๕ ปี	๖	๓.๘๓	๐.๓๐	มาก
	๖ ถึง ๘ ปี	๖	๔.๐๕	๐.๑๐	มาก
	๙ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๐๐	๐.๖๗	มาก
	รวม	๔๔	๓.๙๘	๐.๕๕	มาก
	รวมทั้งหมด	๔๔	๔.๐๓	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม ดังนี้

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ด้านฉันทะ	๔๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก
๒.ด้านวิริยะ	๔๔	๔.๐๙	๐.๕๑	มาก
๓.ด้านจิตตะ	๔๔	๔.๐๔	๐.๕๒	มาก
๔.ด้านวิมังสา	๔๔	๓.๙๘	๐.๕๕	มาก
รวมทั้งหมด	๔๔	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

**๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๗ ท่าน และสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

**ตารางที่ ๔.๔๗** ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแนวทางการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	แนวทางการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	ความคิดเห็นของผู้วิจัย
ด้านฉันทะ	ในการนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ต่างมีความต้องการที่จะทำทุกสิ่งให้ได้ตามเป้าหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องทุ่มเท ใส่ใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งต้องปรับความคิดของผู้บริหารให้พึงพอใจในสถานศึกษาของตนก่อน ทั้งสภาพบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนความขาดแคลนในด้านต่างๆ นั้น ให้มีความปรารถนาที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษายิ่งขึ้น และมีการสำรวจความต้องการในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างความพอใจในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน	การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการบริหารที่ตั้งอยู่บนความขาดแคลนของทรัพยากรด้านต่างๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้มีความพอใจปรับความคิดของผู้บริหารให้พอใจในสถานศึกษาของตนก่อนและเฝ้ามองที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ควรสร้างทีมงานที่มีคุณสมบัติตามลักษณะงานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรมีความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น
ด้านวิริยะ	เสริมสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพราะการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในสภาพที่มีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาอดทน มีความมุ่งมั่นด้วยการไม่ท้อถอยต่อความยากลำบาก ต้องยอมเหนื่อยเหนื่อย ต้องเสียสละทั้งเวลา และทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและปรับปรุงงานอยู่เสมอ	ควรมีการซักถามถึงปัญหาและเสริมแรงกระตุ้นให้กับบุคลากร เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการบริหารงาน เกิดปัญหา ร่วมกันแก้ไขไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอภิปาฐ ๔	แนวทางการใช้วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอภิปาฐ ๔	ความคิดของผู้วิจัย
ด้านจิตตะ	กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมวางแผน การทำงานในทุกขั้นตอนเป็นระยะๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความ ฟุ้งซ่านในการทำงาน มีขอบข่ายของ งานที่ชัดเจน ค้นหาแนวคิดใหม่ๆ หรือ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) มาพัฒนางาน ปรับปรุง แก้ไขในสิ่งที่ยังไม่ดีให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	การบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จต้องยึดหลักธรรมา มาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่ในสิ่ง นั้นๆ สร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอ ความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพ ในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงกิจกรรมต่อความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) มาพัฒนางานให้ เหมาะสมกับสถานศึกษา
ด้านวิมังสา	มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำวิธีการวิจัยเข้า มาช่วยในการแก้ปัญหา และพัฒนางาน รวมทั้งมีการประเมินผลและตรวจสอบการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์และ สังเคราะห์การทำงานด้วยวิธี (SWOT) เพื่อ พิจารณาใคร่ครวญ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส ในการทำงานและ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในวิธีที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อ ระดมสมอง ร่วมคิด ร่วมทำ เป็นสำคัญ	วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมี ระบบยึดตามระเบียบเพื่อให้ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ควรมีการตรวจสอบและ ประเมินผลการตรวจสอบอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดความ ผิดพลาด มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานด้วยวิธี (SWOT) เพื่อพิจารณาใคร่ครวญ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และ โอกาส ในการทำงานและ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในวิธีที่ เหมาะสมกับสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๔๘ ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาหลักวิธีการบริหารโรงเรียน  
ขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาลวาลักษณ์ อำเภอชาลวาลักษณ์  
จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔	สภาพปัญหาหลักในวิธีการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	ความคิดของผู้วิจัย
ด้านการบริหารวิชาการ	ครูมีจำนวนน้อย ทำให้มีครูไม่ครบตาม วิชาเอก รวมถึงการจัดการเรียนการสอน แบบคละชั้น รวมชั้น ทำให้ครูมีภาระงาน เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับหลักสูตร และ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเลือนลาง เพราะมีการเปลี่ยนนโยบายทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนรัฐบาล ขาดความต่อเนื่อง ขาดการ ติดตาม ขาดการสนับสนุน และขาดความ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุน ให้ผู้ดำเนินงานเสนอความคิดเห็น ที่เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและปรับ พฤติกรรมต่อความรู้ใหม่ๆ อย่าง เป็นระบบ ควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ คุณวุฒิ วิทยุฒิของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายตรง ตามวัตถุประสงค์ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ไม่ควรปรับเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง เพื่อให้งานมีความต่อเนื่องและไม่ เกิดความล่าช้า
ด้านการบริหารบุคคล	ขาดครู เนื่องจากมีครูน้อย ตามอัตราส่วน ของนักเรียน ครูไม่ครบชั้นเรียน มีภาระงาน มากจึงทำให้บกพร่องในงานการสอนครูสอน ไม่ตรงสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะ ด้าน ไม่มานะบากบั่นในในการฝึกฝนฝีมือ ที่ส่งผลทำให้เกิดความชำนาญในการ ปฏิบัติงานจริง การพัฒนาตนเองของ บุคลากรในด้านวิชาชีพ จึงไม่ค่อยก้าวหน้า เท่าที่ควร	จัดให้บุคลากรได้รับการอบรมใน เรื่องที่ขาดความชำนาญให้มีการ ฝึกฝนฝีมือและเกิดความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน สร้างทีมงานที่มีคุณสมบัติตาม ลักษณะงานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสใน การสร้างสรรคงานและเกิดความ พอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารงบประมาณ	งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ การศึกษา ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยใน การจัดการเรียนการสอน ขาดงบประมาณใน การพัฒนาครู พัฒนาแหล่งเรียนรู้ จึงทำให้ ขาดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา	มีการวางแผนจัดโครงการให้ ครอบคลุมการบริหารให้ครบทุก ด้านและจัดงบประมาณเข้าไปใน แต่ละโครงการ จัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยโดย ขอรับการสนับสนุนจากองค์กร ภายนอก

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔	สภาพปัญหาหลักในวิธีการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔	ความคิดของผู้วิจัย
ด้านการบริหารทั่วไป	ไม่สามารถบริหารภาระงานตามกรอบที่ กำหนดไว้ได้ครบถ้วน จึงขาด กระบวนการสนับสนุนกิจกรรมหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน ขาด กระบวนการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน อย่างหลากหลาย จึงทำให้ไม่ส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้	สร้างกรอบงานอย่างง่าย มี การกำหนดขั้นตอน วิธีการที่ ชัดเจน สามารถนำ ปฏิบัติงานได้จริง หรือหา แบบอย่างที่เหมาะสมผลสำเร็จ มาเป็นตัวอย่าง

#### ๔.๕ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

๑) ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลัก  
อิทธิบาท ๔ ด้านนันทะ คือ ควรมีการอบรมปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความพอใจในโรงเรียนขนาดเล็ก หรือศึกษาดูงาน  
โรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานควรสร้างทีมงานที่มีคุณสมบัติตามลักษณะ  
งานนั้นๆ เพื่อให้โอกาสในการสร้างสรรค์งานและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

๒) ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตาม  
หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ คือ ควรมีการชักจูงถึงปัญหาและเสริมแรงกระตุ้นให้กับบุคลากรเพื่อให้มีขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการบริหารงาน เกิดปัญหาพร้อมกันแก้ไขไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างาน  
จะประสบความสำเร็จจูล่วงไปด้วยดี ควรพัฒนาให้บุคลากรมีความชำนาญในหน้าที่ ที่ตนปฏิบัติอยู่ ควรพัฒนา  
บุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนเพิ่มบุคลากรให้ครบ และให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ควรพัฒนาให้  
บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่บุคลากรต้องการ

๓) ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตาม  
หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ คือ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จต้องยึดหลักธรรมเข้ามาปฏิบัติอย่างเอาใจใส่  
ในสิ่งนั้นๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ดำเนินงานเสนอความคิดเห็นที่เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ  
เพื่อพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมต่อความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ศึกษาผลงานที่ประสบผลสำเร็จ (Best practice) มา  
พัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

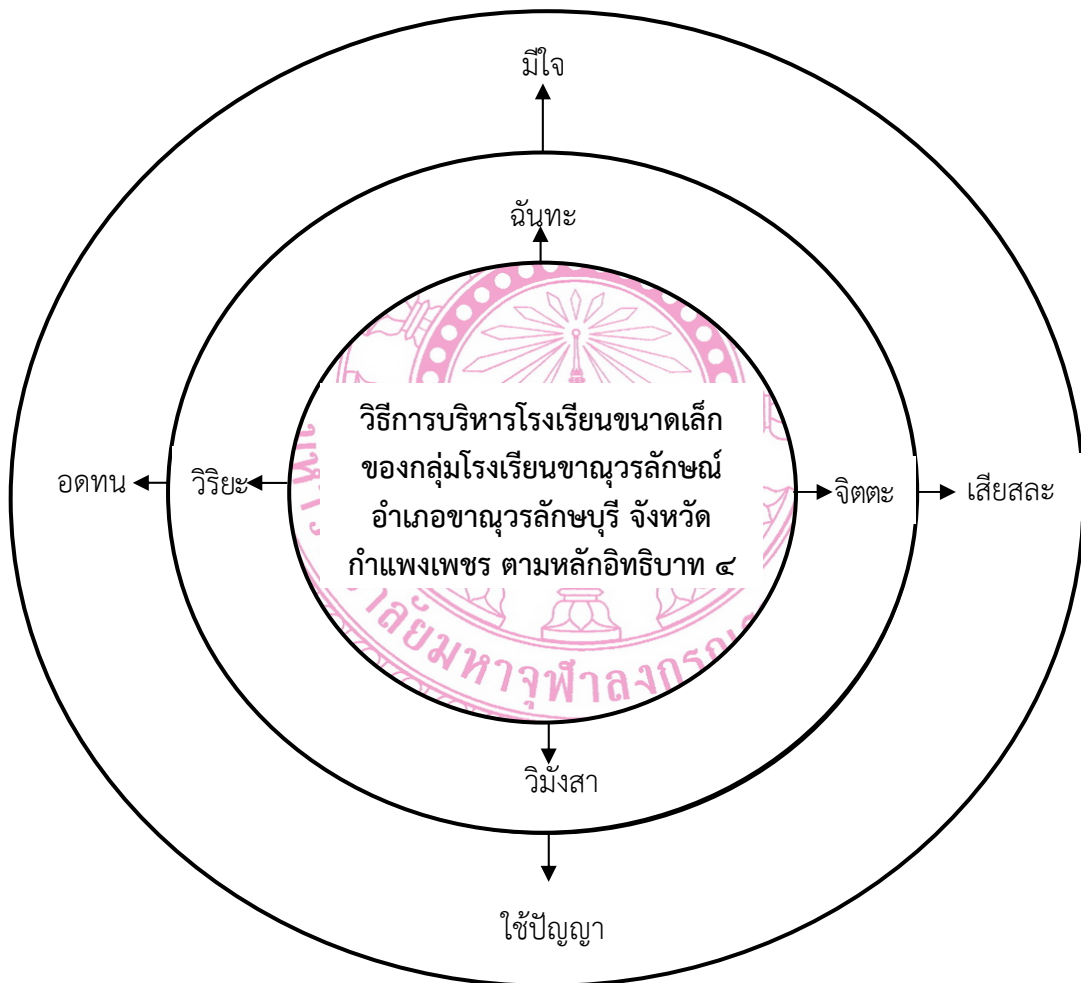
๔) ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตาม  
หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา คือควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบยึดตามระเบียบเพื่อให้สถานศึกษามี  
ประสิทธิภาพ ควรมีการตรวจสอบและประเมินผลการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด มีการ  
วิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานด้วยวิธี (SWOT) เพื่อพิจารณาใคร่ครวญ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส ใน  
การทำงานและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในวิธีที่เหมาะสมกับสถานศึกษา



#### ๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร นี้ จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลองค์ความรู้สรุปได้ดังนี้

##### ๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ ๑



แผนภูมิที่ ๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ ๑

## บทที่ ๕

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ มีวัตถุประสงค์ ๑ เพื่อศึกษาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อเปรียบเทียบวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ อายุการปฏิบัติงาน

ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๔ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Reseach) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเอง รวมทั้งแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview From) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๗ โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และสรุปข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งแบบสังเคราะห์และวิเคราะห์ให้ไปด้วยกัน แล้วนำเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ โดยอาศัยข้อคิดเห็นจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ร่วมกับประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นเวลา ๓ ปี

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ในวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุวรรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดลำปางเพชร์ โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

**๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนวัดหนองเหมือดจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ มีกลุ่มอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ เป็นครูผู้สอน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑๐ มีอายุการปฏิบัติงาน ๙ ปีขึ้นไป ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๐

### ๕.๑.๒. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิ

#### บาท ๔

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งประกอบด้วยด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๓$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

#### ๑) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านฉันทะ

พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านฉันทะ ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๑$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

#### ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิริยะ

พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิริยะ ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๙$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

#### ๓) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านจิตตะ

พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านจิตตะ ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๐๔$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

#### ๔) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิมังสา

พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ์ อำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิมังสา ในภาพรวม จำแนกตามโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๓.๙๘$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

**๕.๑.๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔** โดยรวมปฏิสัมพันธ์ตามที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

**๑) ตำแหน่ง** บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑ ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**๒) อายุ** บุคลากรที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อ



พิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๓) **อายุการปฏิบัติงาน** บุคลากรที่อายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

**๕.๑.๔. ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔**

วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร นั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน เต็มใจ เสียสละและอดทน ใช้สติปัญญาใคร่ครวญหาแนวทางหรือวิธีในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการบริหารจัดการ ในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทของทรัพยากรด้านต่างๆ ขาดแคลน

## ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

**๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรในต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔**

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = ๔.๐๓$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ การใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่ รับผิดชอบและใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ และมีการตรวจสอบและการประเมินผลของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นขั้นสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) **ด้านฉันทะ** จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางเพชร์ ซึ่งสอดคล้องกับพระพุทธพจน์ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ว่าถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้

เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้ อยากรู้อย่างนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากรู้อย่างนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไป ในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากรู้อย่างนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากรู้อย่างนั้นๆ ให้สถานะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นเกิดขึ้นเป็นจริงขึ้น อยากรู้อย่างนั้นๆ ให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่งามนั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัญญาพัชรินทร์ กลิ่นนิมมวล** เรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด

๒) **ด้านวิริยะ** จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพุทธพจน์ ว.วชิรเมธี** ว่า หากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติ การของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิฑฒโน** เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปาง เพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปาง เพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓) **ด้านจิตตะ** จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณุวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพุทธพจน์ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)** ว่า ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน หรือความตั้งมั่นของจิต มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ทำงานด้วยความไม่ประมาท ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากงาน บางทีอาจทำงานชุลง่วนอยู่กับงานได้ทั้งวันทั้งคืน จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำเท่านั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สายรุ้ง บุษพาพันธ์** เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แคนนอนมาร์เก็ตติ้ง



(ไทยแลนด์) จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)

**๔) ด้านวิมังสา** จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร จังหวัดลำปาง เพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ว่า การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญา พิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่ว่าวาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาส่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วยและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของพระมหาสุวิทย์ฯ สิริวิชฌโน เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปาง เพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปาง เพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการเปรียบเทียบวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓ ด้าน คือ ตำแหน่ง อายุ และอายุการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

**๑) ตำแหน่ง** แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำปาง เพชร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกต่อบุคลากร โดยไม่จำกัดตำแหน่ง จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ชาติรี แนวจำปา** เรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้ อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการ



ประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิชญาภา เมธีวรฉัตร** เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอธิปไตย ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอธิปไตย ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้าน วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอธิปไตย ๔ ของโรงเรียนศรีรังคีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

**๒) อายุ** แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ชัย อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ชัย อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อจำแนกตามอายุจะพบว่า การใช้ความคิด ทักษะ แรงจูงใจ ความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่ได้จำกัดด้วยอายุ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒน** เรื่อง การบริหารงานตามหลักอธิปไตย ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดนครสวรรค์พบว่าผลการวิจัยพบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอธิปไตย ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อธิปไตย ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอธิปไตย ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**๓) อายุการปฏิบัติงาน** แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอธิปไตย ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ชัย อำเภอลำลูกเกดบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอธิปไตย ๔ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและเข้าใจในบทบาทหน้าที่เหมือนกันไม่ว่าจะมีอายุมากหรืออายุน้อยแตกต่างกันเพียงใดก็มีความสามารถนำหลักอธิปไตย ๔ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพบูลย์ ตั้งใจ เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอธิปไตย ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินตัสตรี จำกัด

อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ของกลุ่มโรงเรียนชาลนุวรรลักษณ์ อำเภอชาลนุวรรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ผู้บริหาร ครูผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยต้องใส่ใจ ใช้ปัญญา เสียสละ อดทน
- ๒) ควรนำหลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
- ๓) ประธานกลุ่มโรงเรียนจัดทำแผนสร้างเครือข่ายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
- ๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมผู้บริหารเพื่อส่งเสริมพัฒนาวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔
- ๕) ผู้บริหารควรให้การอบรมบุคลากรในเรื่องวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาเรื่องวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านหลักธรรม อื่นๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคัตถ ๔
- ๒) ควรศึกษาเรื่องวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักอิทธิบาท ๔ กับหน่วยงานที่ยังไม่ได้วิจัย
- ๓) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การพัฒนาการบริหาร
- ๔) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมากกว่าการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบว่าสอดคล้องหรือขัดแย้งกับการวิจัยครั้งนี้

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย :

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ :

กรมสามัญศึกษา. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๙. กรุงเทพมหานคร:กรม  
สามัญศึกษา, ๒๕๔๐.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์องค์การวิจัยส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ., ๒๕๔๖.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

กานต์ กุณาตล. การประถมศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๒.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หลักการบริหารงบประมาณและการเงิน

โรงเรียน, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

กิตติมา ปรีดีดีลิก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์,

๒๕๔๒.

จันทรานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัค

พอยท์, ๒๕๔๕.

จุมพล สวัสดิยากร. หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ,

๒๕๔๒.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ชาญชัย อาจิณสมภาร. การบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗.

ณรงค์ สักพันโรจน์. อ้างถึงใน ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน้าที่ ๑-๘ .

พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖.

เด่น ชะเนตยั้ง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.



- ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๙.กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๖.กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖.
- ธนจรส พุนสีทธิ. **การจัดการองค์การและการบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. **ทักษะการบริหารสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**.The City Journal ๒๕๕๒.
- ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ**.กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.
- ธีระรัตน์ กิจจาร์กำ. **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครูศาสตร์, ๒๕๒๓.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **การจัดการสมัยใหม่**.กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.
- บรรจบ เนียมมณี. **หลักการบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**.กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.
- ประพันธ์ สุริหาร. **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**.ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**,
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**.กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๖.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**.กรุงเทพมหานคร : สุเนตรฟิล์ม, ๒๕๔๕.
- ปัญญา แก้วกัญ และ สุภัทรพันธ์พัฒนกุล. **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน**.กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕.
- ปิ่น มุกข์นิต. **บันทึกธรรม ฉบับสมบูรณ์**.พิมพ์ครั้งที่ ๕.กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๘.
- พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**.กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารงานบุคคล** พิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๓๔.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต ป.ธ.๙, Ph.D.). **พุทธวิธีบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมมจิตโต). **ทำอย่างไรจึงเรียนเก่ง**.กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๒.
- พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.
- พุทธทาสภิกขุ. **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไตวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.
- ราชบัณฑิตสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิชเคชั่นส์, ๒๕๔๖.
- รุ่ง แก้วแดง. **ปฏิวัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓.
- ว.วชิรเมธี. **คนสำราญ งานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.
- วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๙.
- วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธิ, ๒๕๔๕.
- ศจี อนันต์นพคุณ. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๔๒.
- สมพร เทพสิทธิธา. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒.
- สมยศ นาวิการ. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

- สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์**.กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช สํารายู  
ราษฎร์, ๒๕๔๗.
- สมาน รังสิโยภุชญ์. **การบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อ  
พร้อมรับการประเมินภายนอก**.กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.อ้างถึงใน **สำนักงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๕๐**.กรุงเทพมหานคร : cursสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙.
- สิริภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**.กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สุดา สุวรรณภริมย์. **เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล Personnel management**.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภุชญ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ก.พ., ๒๕๓๖.
- สุปรีชา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง. **กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
ธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์. **นักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- เสรี ราชโรจน์. อ้างถึงใน สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาใน  
เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**.กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. **การบริหารวิชาการ**.กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๐.
- อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส๐๑๘- ส๐๑๙  
พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓**.กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.
- อมรชัย ตันติเมธ. **การบริหารสถานศึกษาปฐมวัย**.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
๒๕๔๒.

## (๒) บทความ :

- สมบัติ บุญประเคน, “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ ๖ ป”, **วารสารครูขอนแก่น**. ปีที่  
๔๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๔) : หน้า ๒๐ – ๒๑.
- วรากร ดีพร้อม . “เทคนิคการบริหาร”, **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**. ฉบับวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ : หน้า  
๑๖
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. “การบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา”, **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๕ ฉบับ  
ที่ ๒ (พฤษภาคม ๒๕๔๕) : หน้า ๑๒.
- สุพล วังสินธ์, “การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา”, **วารสารวิชาการ**. ปีที่ ๔๓ ฉบับ  
ที่ ๒ (มิถุนายน ๒๕๔๓) : หน้า ๒๔.



(๓) **วิทยานิพนธ์ :**

กมลวรรณ รอดจ่าย. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์  
ดุสิตบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

กัญแก้วพารณ์ กลิ่นนันทนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอภิศิ  
บาท ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กัลป์ยกร มั่นถาวรวงศ์. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับ  
การศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. การบริหาร  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๕.

กัลยา วิลารวรรณ. “การปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม  
สามัญศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ  
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

จური อุไรวัฒนา. “การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสต  
รมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

เฉลิมชัย สมท่า. “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ  
ครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ  
ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ทับทิม ปาเงิน. “แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอแม่สรวย  
จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๒.

ธณิศวรร จิตขวัญ. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

นายมานพ แสงจันทร์. “การศึกษาระดับการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาด  
เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓”. สาขาวิชาบริหาร  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ . **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐.

นายสุชาติ มีสมบัติ. “รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก  
: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสะพานยูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต ๒” .

- สาขาบริหารการศึกษา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏชุมพร, ๒๕๕๑.
- บงกช อาษา. อ้างถึงใน จิตติมา ฌมชยากร การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าจังหวัดพังงา. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓.
- บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ตบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.
- ปรียาภัสสร เส็งเส. “การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอไพศาลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๓.
- พระกวีวรรณ (จ่านงค์ ชุตินธโร)อ้างใน พ็ชราพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภทโท (จำปาเทศ). “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระจักรพันธ์ ปณฺญาธโร (แช่เตียว). “การบริหารการเรียนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาอุทิศ บัวทอง. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒.
- พระมหาสมคิด โครธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.
- พระมหาสุวิทย์ชา สิริวิฑฒโน. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระสุนนท์ กิตติสทุโท (สายพิมพ์พงษ์). “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ศึกษากรณี ผู้ทำเครื่องปั้นดินเผาตำบลเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

- พิชราภรณ์ วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘.
- พิสุทธิ จันทระเนตร. “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครจำแนกตามขนาดโรงเรียน”. **ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔กรณีศึกษา บริษัท แอบพายอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ไพศาล เสือพันธ์. “สภาพและปัญหาการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๑.
- มาริษา ชุกิตติพงษ์. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. จิตวิทยา อุตสาหกรรม. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐.
- แมกนุสัน (Magnuson). อ้างถึงใน ภาวิณี ชินคา “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต พื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘.
- วรุณยุพา วิโนทพรรษ์. “ศึกษาบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ราชามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหาร การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๖.
- วานิชย์ สาขามูละ. “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๙.
- วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ้างใน สถิต รัชปติย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเหล่าเรียน ของนักศึกษาคฤหัสถ์มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”. **ศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.
- วิชญาภา เมธิวรฉัตร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิรี วงศ์ วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- สถิตย์ รัชปติย์. “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ไปใช้ในการศึกษาเหล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์”. **ปริญญาวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.



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

สมนึก มุขิตา. “ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ค.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๐.**

สมภาพ วงษ์ศรีแก้ว. “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนบ้านโพหนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคายเขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ค.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑.**

สายรุ่ง บุบผาพันธ์. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.**

สิริลักษณ์ แพพรหม. “การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษนนทบุรีเขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, ๒๕๕๐.**

หนูพร สุภาชาติ. “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๒.**

อุทัย เจริญธรรม. “ศึกษาการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร”. **ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.**

## ๒. ภาษาอังกฤษ :

### (I) Books.

Brown, Royal T. “Changing Roles and Responsibilities of the Elementary School Principals”, **Dissertation Abstracts International**. 5 (4) : October, 1974.

Campbell, Ronald F. et al, **Introduction to Education Administration** ๕<sup>th</sup> ed. Boston (๑๙๘๐), p. ๒๒.

Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison : Wesley Publishing Company .lmc., ๑๙๘๒), p.๖.

E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc., ๑๙๙๕), p ๓.

Good, Center V, **Dictionary of Education**, (New York : McGraw – Hill. ๑๙๗๓), p. ๑๔.

Harold Koontz & Heinz Wehrich, **Ninth Edition Management**, (New York : McGrew Hillbook, ๑๙๙๑), p. ๔.

Holt, **D.H. Management principles and practices**, (New Jersey : Neglewood Cliff : Prentice – Hall, ๑๙๙๓), p. ๓.

Hoy, Wayne K. & Cecil, Miskel G. **Educational Administration Theory, Rescarch, and Practice**. (New York : McGraw – Hill Inc, ๑๙๙๖), p. ๑๗๐.

McCathy, Water M. (1991). The role of the Secondary School Princile in New jersey: Dissertation Abstracs International. (32)2: 705-A ; August

Simon, Herbert.a., **Public Administration**, (New York : Alfreod A Kuopf, ๑๙๙๖), p ๓.

Wagner, J.A., & Hollembeek, J.R. **Management of organization behavior**, (New Jersey : Prentice – Hall, ๑๙๙๕), p. ๗๔.

### ๓. สารนิเทศจาก World Wide Web (www) :

กชกร ภารักษ์ษา. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก [ออนไลน์]. แหล่งที่มาจาก : <http://www.kroobannok.com/๔๔๐> [๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน :นิภา\_\_\_\_\_แย้มมาจี. โรงเรียนขนาดเล็ก [ออนไลน์]. แหล่งที่มาจาก : [http://www.moe.go.th/small\\_sch/information.htm](http://www.moe.go.th/small_sch/information.htm) [๑ ม.ค.๒๕๕๕].



ภาคผนวก





## รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| ๑. พระประจวบ คมกีร์ธมโม    | อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย              |
| ๒. ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน     | อาจารย์ประจำ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย             |
| ๓. ผศ.ดร.วิรัช จงอยู่สุข   | อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔. นางสุรีย์พร จำนองกาญจนะ | ประธานกลุ่มโรงเรียนชาดวรลักษณ์และผู้อำนวยการ<br>โรงเรียนบ้านหาดชะอม                  |
| ๕. นายธนู น้าหนูช          | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์  |





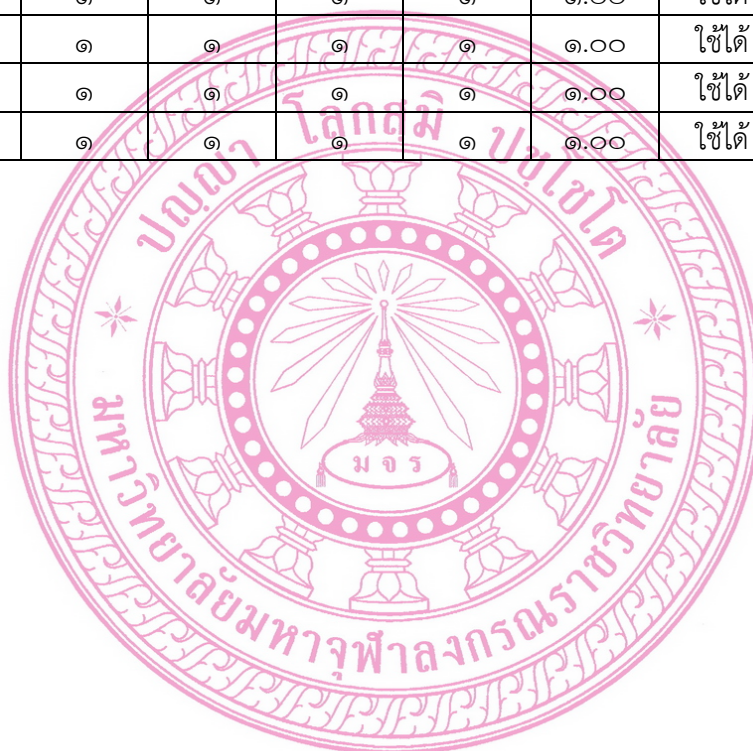


**ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)**  
**วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ ของกลุ่มโรงเรียนชาตวรลักษณ์**  
**อำเภอชาตวรลักษณ์ จังหวัดกำแพงเพชร**

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
ข้อที่ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๓	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๗	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้	

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
ข้อที่ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๓๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๔๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
ข้อที่ ๕๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๕๙	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	
ข้อที่ ๖๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้	







### ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability Coefficients

N of Cases = ๓๐.๐

N of Items = ๓๐

Alpha = ๐.๘๘๒๖

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

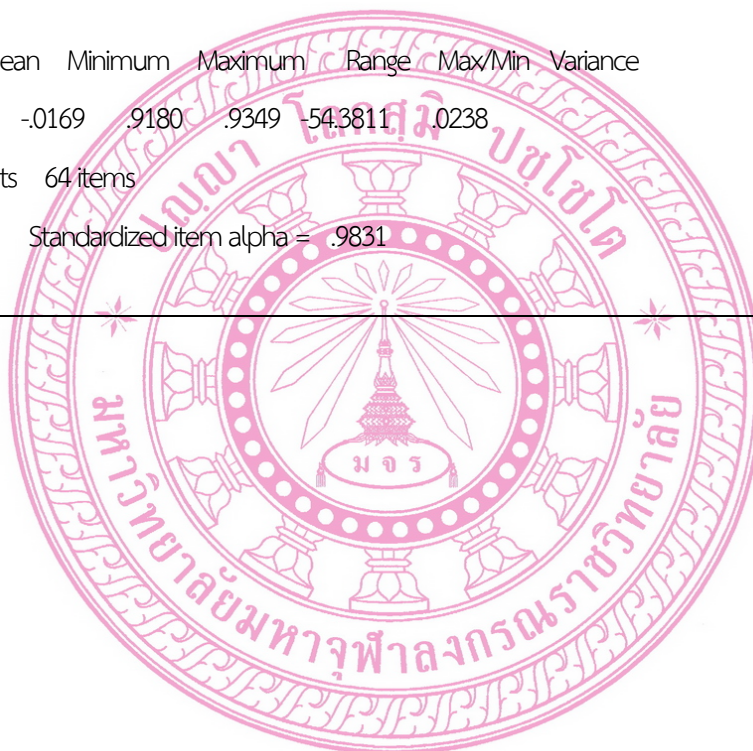
	Mean	Std Dev	Cases
1. CV1	4.0333	.6149	30.0
2. CV2	4.0333	.5561	30.0
3. CV3	3.8333	.7466	30.0
4. CV4	4.2333	.5040	30.0
5. CB1	3.9667	.5561	30.0
6. CB2	4.0333	.4901	30.0
7. CB3	3.8333	.6989	30.0
8. CB4	3.9667	.7184	30.0
9. CM1	4.0667	.6397	30.0
10. CM2	4.0000	.6433	30.0
11. CM3	3.9000	.9229	30.0
12. CM4	3.9333	.7397	30.0
13. CT1	4.0667	.5208	30.0
14. CT2	4.0333	.6687	30.0
15. CT3	3.9667	.8503	30.0
16. CT4	4.0000	.7428	30.0
17. W1	4.3000	.5350	30.0
18. W2	4.1000	.6618	30.0
19. W3	4.1333	.6288	30.0

20.	W4	4.2000	.6644	30.0
21.	VB1	4.0667	.6397	30.0
22.	VB2	3.9000	.6618	30.0
23.	VB3	3.9333	.6397	30.0
24.	VB4	4.0000	.5872	30.0
25.	VM1	3.9667	.6687	30.0
26.	VM2	4.0000	.5872	30.0
27.	VM3	4.0000	.7428	30.0
28.	VM4	3.9333	.6397	30.0
29.	VT1	3.9667	.6149	30.0
30.	VT2	4.0333	.6149	30.0
31.	VT3	4.0667	.6397	30.0
32.	VT4	4.0667	.5833	30.0
33.	JV1	4.2667	.4498	30.0
34.	JV2	4.1667	.5921	30.0
35.	JV3	4.0333	.6687	30.0
36.	JV4	4.1333	.6288	30.0
37.	JB1	3.8333	.7466	30.0
38.	JB2	3.9667	.7184	30.0
39.	JB3	3.9333	.7397	30.0
40.	JB4	3.9667	.7649	30.0
41.	JM1	3.8667	.7761	30.0
42.	JM2	4.0000	.6948	30.0
43.	JM3	3.9667	.7184	30.0
44.	JM4	3.9667	.6687	30.0
45.	JT1	4.1667	.5307	30.0



46.	JT2	4.2000	.5509	30.0		
47.	JT3	4.0333	.7184	30.0		
48.	JT4	4.1333	.6288	30.0		
49.	MV1	4.1000	.6074	30.0		
50.	MV2	4.1333	.6288	30.0		
51.	MV3	4.0000	.6433	30.0		
52.	MV4	4.0333	.5561	30.0		
53.	MB1	3.8333	.6989	30.0		
54.	MB2	3.8667	.7303	30.0		
55.	MB3	3.8667	.6288	30.0		
56.	MB4	3.8333	.6477	30.0		
57.	MM1	3.9000	.6618	30.0		
58.	MM2	4.0000	.6433	30.0		
59.	MM3	3.9667	.6687	30.0		
60.	MM4	3.9333	.6397	30.0		
61.	MT1	4.0667	.5833	30.0		
62.	MT2	3.9333	.7397	30.0		
63.	MT3	3.9667	.7649	30.0		
64.	MT4	3.8333	.7915	30.0		
N of Cases =		30.0				
		N of				
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	Variables	
Scale		256.4667	852.6713	29.2005	64	
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.0073	3.8333	4.3000	.4667	1.1217	.0121
Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance

	.4370	.2023	.8517	.6494	4.2102	.0133
Inter-item						
Covariances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.2045	-.0069	.5483	.5552	-79.5000	.0060
Inter-item						
Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.4768	-.0169	.9180	.9349	-54.3811	.0238
Reliability Coefficients	64 items					
Alpha =	.9826		Standardized item alpha =		.9831	







## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เรื่อง วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์  
อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร

แบบสอบถามนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ “วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอชาวนุรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร” โดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะ ทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง

จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำชี้แจงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณ

(นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่แสดงสถานภาพของท่านตามที่  
เป็นจริง

๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

- (๑) โรงเรียนขนาดเล็ก  โรงเรียนวัดหนองเหมือด  โรงเรียนบ้านหาดชะอม  
 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์  โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์  
 โรงเรียนบ้านเกาะตาล  โรงเรียนบ้านโนนदारอด  
 โรงเรียนบ้านดอนขวาง
- (๒) อายุ  ต่ำกว่า ๓๑ ปี  ๓๑ ถึง ๔๐ ปี  
 ๔๑ ถึง ๕๐ ปี  ๕๑ ปีขึ้นไป
- (๓) ตำแหน่ง  ผู้บริหาร  ครูผู้สอน
- (๔) อายุการปฏิบัติงาน  ต่ำกว่า ๓ ปี  ๓ ถึง ๕ ปี  
 ๖ ถึง ๘ ปี  ๙ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ของกลุ่มโรงเรียน  
 ชาญวรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างท้ายข้อความ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ข้อ	วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาญวรลักษณ์ อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
<b>การบริหารงานวิชาการ</b>						
๑	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ					
๒	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ					
๓	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานวิชาการ					
๔	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการ					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>						
๕	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล					
๖	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล					
๗	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล					
๘	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล					
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>						
๙	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๑๐	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๑๑	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานงบประมาณ					
๑๒	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ					
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>						
๑๓	ท่านมีความพอใจในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป					
๑๔	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป					
๑๕	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานทั่วไป					
๑๖	ท่านมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไป					



ข้อ	วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปาง ลักษณะบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
<b>การบริหารงานวิชาการ</b>						
๑๗	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ					
๑๘	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการ					
๑๙	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
๒๐	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>						
๒๑	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานบุคคล					
๒๒	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคล					
๒๓	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
๒๔	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>						
๒๕	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๒๖	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๒๗	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอย่างต่อเนื่อง					
๒๘	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>						
๒๙	ท่านมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป					
๓๐	ท่านพยายามกระทำอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไป					
๓๑	ท่านมุ่งมั่นในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่อง					
๓๒	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ อำเภอชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
<b>การบริหารงานวิชาการ</b>						
๓๓	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ					
๓๔	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มที่					
๓๕	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ					
๓๖	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>						
๓๗	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานบุคคล					
๓๘	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่					
๓๙	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ					
๔๐	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>						
๔๑	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๔๒	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่					
๔๓	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ					
๔๔	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>						
๔๕	ท่านมีความเอาใจใส่ในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป					
๔๖	ท่านปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอย่างเต็มที่					
๔๗	ท่านตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ					
๔๘	ท่านมีความเอาใจใส่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์รักษ์ อำเภอลำปาง ชาวนุรักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
<b>การบริหารงานวิชาการ</b>						
๕๙	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ					
๕๐	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ					
๕๑	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการ					
๕๒	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การบริหารงานบุคคล</b>						
๕๓	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานบุคคล					
๕๔	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ					
๕๕	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล					
๕๖	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>						
๕๗	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานงบประมาณ					
๕๘	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานงบประมาณอยู่เสมอ					
๕๙	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานงบประมาณ					
๖๐	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>						
๖๑	ท่านมีการพิจารณาไตร่ตรองในการวางแผนการบริหารงานทั่วไป					
๖๒	ท่านมีการไตร่ตรองการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารงานทั่วไปอยู่เสมอ					
๖๓	ท่านมีการแก้ไขปัญหาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป					
๖๔	ท่านหาวิธีการที่จะปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ					



ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔” คือ

ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

๑. ท่านคิดว่าวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ มีปัญหาใดบ้างในด้านต่อไปนี้

๑.๑.ด้านการบริหารวิชาการ

.....

.....

๑.๒.ด้านการบริหารงานบุคคล

.....

.....

๑.๓.ด้านการบริหารงานงบประมาณ

.....

.....

๑.๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป

.....

.....

๒. ท่านมีข้อเสนอแนะวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างไรบ้าง มาพอสังเขป

.....

.....

.....

.....



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประกอบหลักสูตรระดับพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เรื่อง วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรลักษณ์ อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ขอขอบคุณ

(นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



คำชี้แจงเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์และเสนอความคิดเห็น

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ..... ตำแหน่ง .....

สถานที่สัมภาษณ์ ..... วัน/ เดือน/ ปี ..... เวลา .....น.

ตอนที่ ๒ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับ “วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก  
ของกลุ่มโรงเรียนชาวนุรักษ์ อําเภอขามลําษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

๑.ท่านมีแนวทางการใช้ “วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก”ตามหลักอิทธิบาท ๔ อยางไรบ้างใน  
ประเด็นตอไปนี้

๑.๑ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กดาน “ฉันทะ” (ความพอใจ) คือ ความตองการที่จะทำ  
ใฝ่ใจรักจะตําสั่งนั้นอยุ่เสมอ และปรารถนาจะทำได้ผลดียิ่งขึ้นไป

.....  
.....  
.....

๑.๒ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กดาน “วิริยะ” (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่ง  
นั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดเลย

.....  
.....  
.....

๑.๓ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กดาน “จิตตะ” (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และ  
ตําสั่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

.....  
.....  
.....

๑.๔ วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กดาน “วิมังสา” (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่น  
ใช้ปัญญา พิจารณาไคร่ครวญ ตรวหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน  
วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....  
.....  
.....

๒. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาหลักในวิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักอิทธิบาท ๔ มีอะไรบ้าง

๒.๑. ด้านการบริหารวิชาการ

**ฉันทะ** (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

**วิริยะ** (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

**จิตตะ** (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

**วิมังสา** (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒. ด้านการบริหารงานบุคคล

**ฉันทะ** (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

**วิริยะ** (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

**จิตตะ** (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

**วิมังสา** (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๓. ด้านงานงบประมาณ

**ฉันทะ** (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

**วิริยะ** (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่  
ท้อถอย

**จิตตะ** (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝึ ไม่ปล่อยใจ  
ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

**วิมังสา** (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล  
และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

๒.๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป

**ฉันทะ** (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะ  
ทำให้ ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

**วิริยะ** (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่  
ท้อถอย

**จิตตะ** (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝึ ไม่ปล่อยใจ  
ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

**วิมังสา** (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล  
และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้  
จบการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ผู้สัมภาษณ์





ภาคผนวก ฉ  
ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก



สัมภาษณ์นายมุณี พวงดอกไม้  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนตารอด  
โรงเรียนบ้านโนนตารอด ต.แสนตอ อ.ขามเฒ่าลักษ์บุรี จ.กำแพงเพชร  
วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗  
เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.



สัมภาษณ์นายธนุ นานูช  
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างอารมณ์  
โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ต.แสนตอ อ.ชาณุวรลักษบุรี จ.กำแพงเพชร  
วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗  
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.





สัมภาษณ์นายปัญญา จำนองกาญจนะ  
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเหมือด  
โรงเรียนวัดหนองเหมือด ต.แสนตอ อ.ขามเฒ่าลี้ จ.กำแพงเพชร  
วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗  
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.







ที่ ศธ ๖๑๐๘(ง)/๑๕๗๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระประจวบ คมภีร์ธมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวมุสลิม อำเภอชาวมุสลิมบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น เรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน  
การศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง  
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

พ.ร.ม.จ.จ.ว.ค.ด.ม.ภ.ร.ธ.ม.โม

ผู้ตรวจ/เครื่องมือแบบสอบถาม

๒๕ ธค ๕๖

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

หนังสือพิมพ์ที่ ๕ / ๕๗

ที่ ศร ๒๐๐๙(๓)/๑๕๗๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๒๐๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์  
เจริญพร นางสุวิทย์ จำนองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดตะบอง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด  
๒. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางเมย์ อำนาจพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
"วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอนวลักษณ์บุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอยู่อย่างยิ่ง

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน  
การศึกษารังนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ  
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐  
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

- รับทราบ  
- วิทยานิพนธ์/โครงการ/เอกสาร

๗ มี.ย. ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๔(๗)/๐๐๔๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out)

เจริญพร ประธานกลุ่มโรงเรียนสลกบาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขามนวลลักษณะ อำเภอลำลูกขันบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้  
นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต  
ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา  
ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๔๙๙

11/๖๖/๒๑๙๔๗๐  
ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในกรณีศึกษาของ  
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดกำแพงเพชร

(นางสาว อรุณรัตน์)  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



ที่ ศร ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานให้บัณฑิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
เจริญพร นางสุรีย์พร จำนองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดชะอม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขานวรลักษณ อำเภอบางบาลบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณี นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขออนุมัติขอพระราชทานให้บัณฑิตสัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(ตอบกลับ) จินตนาพร นงนิต  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายธนู น้าหนู ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างอารมณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขานุวลักษณ์ อำเภอขานุวลักษณ์บุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณี นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขออนุมัติคราะให้ท่านอนุญาตให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

อนุญาติให้สัมภาษณ์ได้  
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนครสวรรค์  
๒๔ ๒๐ ๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายปัญญา จันทองกาญจนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเหมือด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขานวรลักษณ อำเภอนครหลวง  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอมอบอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

อนุญาตให้สัมภาษณ์ได้

(ดร.ปิ่นมุกดา จำพวากานานร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองเหมือด



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขระให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายศักดิ์ณรงค์ สถาพรพิทักษ์ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขานวรลักษณ์ อำเภอขานวรลักษณ์  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขออนุมัติขระให้จากท่านอนุญาตให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐  
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(นามศักดิ์ณรงค์ สถาพรพิทักษ์)

รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ต)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
เจริญพร นายจักรภัทร ตุงคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนขวาง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนารักษ์ถิ่น อำเภอชาวนารักษ์บุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณี นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐  
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ขอเจริญพร (ตุงคำ)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนขวาง

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตศึกษาเพื่อประกอบการวิจัย  
เจริญพร นายอำนาจ ชูปิ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะตาล  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนขานวรัลลักษณ์ อำเภอขานวรัลลักษณ์  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณีนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรามาเพื่อขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้บัณฑิตศึกษาเพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐  
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

นาง - อัญญาทิพย์  
อ. (คุณ อัญญาทิพย์)  
๒๐๖๖ พ.ม./๓๐๓๐



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๕๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิตยสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
เจริญพร นายมณี พวงดอกไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนตารอด  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิตยปริญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาณูวรลักษณ อำเภอลำดวนบุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” ในกรณี นิตยมีความประสงค์ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมา  
ประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิตยได้สัมภาษณ์เพื่อใช้  
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา  
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๑๐  
โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนตารอด  
จังหวัดกำแพงเพชร

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๐๐๘๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ประธานกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล เลขประจำตัวนิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๓ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
“วิธีการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มโรงเรียนชาวนวลักษณ์ อำเภอชาวนวลักษณ์บุรี  
จังหวัดกำแพงเพชร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้  
นิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู ในการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต  
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง  
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา  
ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางเมย์ อำนวยพันธ์วิไล
- เกิด : วันที่ ๑๒ เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๒๙  
ณ บ้านเลขที่ ๖๓๓/๒๓ หมู่ ๒ ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : พุทธศักราช ๒๕๕๓ จบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู  
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์  
พุทธศักราช ๒๕๕๒ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)  
คณะบริหารธุรกิจ เอกคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ที่อยู่ปัจจุบัน: ๖๓๓/๒๓ ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง  
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐
- E-mail : yaimay-137@hotmail.com
- โทร : ๐๘๑-๖๐๔๘๐๑๓
- ตำแหน่งหน้าที่ : -  
ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๑ โรงเรียนวัดน้อยวรลักษณ  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๒