

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาถึงคุณสมบัติพระนักบริหารที่ดีที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารจัดการวัดในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาเจ้าอาวาสหรือรองเจ้าอาวาสหรือเลขาเจ้าอาวาส และนำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิด ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพระสงฆ์

- 1.1 การบริหารปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน
- 1.2 ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน
- 1.3 คุณสมบัติของพระผู้บริหาร
- 1.4 หลักการบริหาร 4 ด้าน กับการประยุกต์ใช้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ทฤษฎีองค์การและการจัดการด้านโครงสร้าง (The classical approach)
- 2.2 ทฤษฎีองค์การและการจัดการที่เน้นคน (The behavioral approach)

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพระสงฆ์

1.1 การบริหารปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน

การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชทรงเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันลงไปตามลำดับชั้น นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาส อันเป็นการปกครองบังคับบัญชาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535

มานพ พลไพรินทร์ (2531 :42-48) กล่าวว่า ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 นั้นได้ใช้การปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2484 และแม้ว่าเจตนาของ พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ.2484 จะให้คณะสงฆ์ 2 นิการคือ มหานิกาย และธรรมยุต รวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์เลย กล่าวคือการปกครองโดยส่วนรวมนั้นเป็นไปตามพระราชบัญญัติ แต่การปกครองภายในนิการก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิม โดยมีสมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายก และให้มีคณะสังฆมนตรี สังฆสภาเหมือนกับการปกครองของฝ่ายบ้านเมือง ครั้นต่อมาได้ประกาศใช้ พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ.2505 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2506 เป็นต้นมานั้น การปกครองคณะสงฆ์ก็ได้เปลี่ยนมาเป็นระบบมหาเถรสมาคม เช่นเดียวกับครั้งสมัยรัชกาลที่ 5ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครอง ร.ศ.121

เมื่อปี พ.ศ.2535 ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2535 นั้น อาศัยเหตุผลพอสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 ได้ใช้บังคับเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางมาตราไม่ชัดเจน ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และในบางกรณีมิได้บัญญัติไว้ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ จึงเป็นการสมควรที่ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2535

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2535 บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 7 พระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระสังฆราชองค์หนึ่ง

มาตรา 8 สมเด็จพระสังฆราชทรงดำรงตำแหน่งสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาการคณะสงฆ์ และทรงตราพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช โดยไม่ขัดหรือแย้งกฎหมายพระธรรมนูญ และกฎหมายมหาเถรสมาคม

มาตรา 12 มหาเถรสมาคมประกอบด้วยสมเด็จพระสังฆราช ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการ โดยตำแหน่ง สมเด็จพระราชาคณะทุกรูปเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และพระราชาคณะซึ่งสมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งมีจำนวนไม่เกินสิบสองรูปเป็นกรรมการ

มาตรา 13 ให้อธิบดีกรมการศาสนาเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคมโดยตำแหน่ง และให้กรมการศาสนาทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการมหาเถรสมาคม

มาตรา 15 ตริ มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม (2) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร (3) ควบคุมและส่งเสริมการศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ (4) รักษาหลักพระธรรมนูญของพระพุทธศาสนา (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

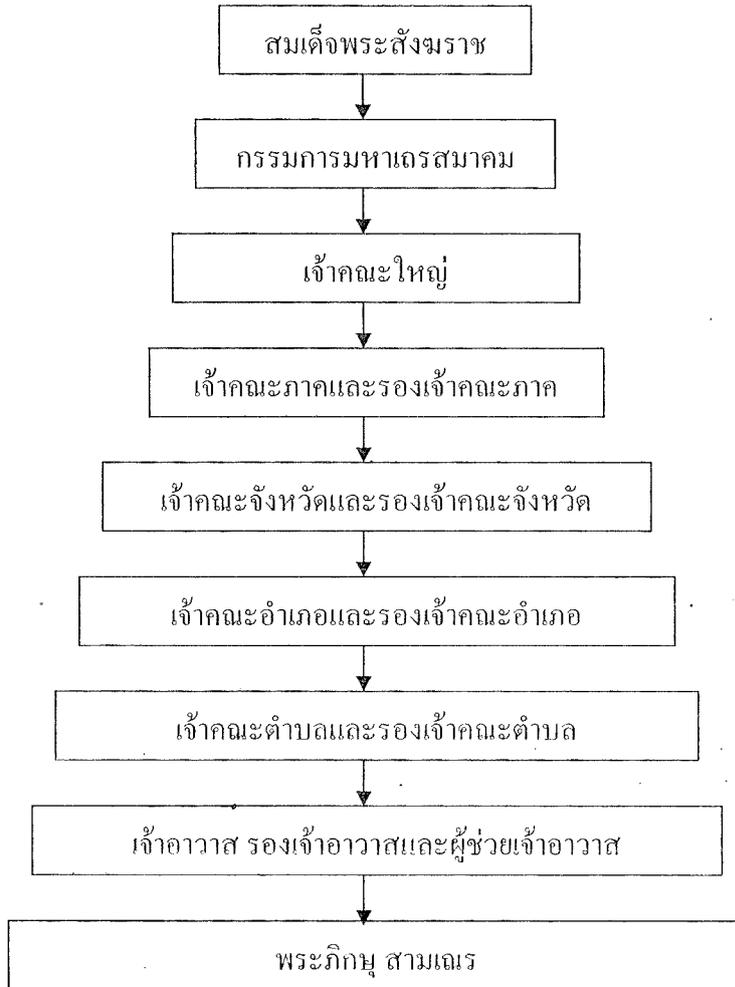
มาตรา 20 เพื่อการนี้ ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย และพระธรรมนูญใช้บังคับได้ คณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคม

จากบทบัญญัติที่ยกมากล่าวนี้ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ทรงบัญชาการคณะสงฆ์ และทรงปกครองคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคม ซึ่งพระองค์เองทรงเป็นประธานกรรมการ เป็นการปกครองทั้งสังฆมณฑลทั่วพระราชอาณาจักร ที่มีจุดบัญชาการจุดเดียวบ่อมก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ง่ายกว่าการปกครองอย่างอื่น

กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่24 (พ.ศ.2541) ระบุไว้ในข้อ4ว่า พระภิกษุที่มีอำนาจหน้าที่บริหารปกครองคณะสงฆ์ เรียกว่า พระสังฆาธิการ ซึ่งมี 6 ระดับ 12 ตำแหน่ง ดังนี้

- 1.เจ้าคณะใหญ่
- 2.เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- 3.เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- 4.เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

- 5.เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
 6.เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส
- จัดเป็นโครงสร้างทางการบริหารปกครองคณะสงฆ์ ได้ดั่งแผนภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 แสดงโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน
 ที่มา : ทำเนียบสมณศักดิ์ฉบับสมบูรณ , 2541 :3.

1.2 ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ได้กำหนดให้การปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนทุกชั้น มีเจ้าคณะมหานิกาย และเจ้าคณะธรรมยุต ปกครองบังคับบัญชาวัดและพระภิกษุสามเณรในภิกษุสงฆ์นั้น และแบ่งการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง คือ มหาเถรสมาคม ทำหน้าที่ปกครองส่วนภูมิภาค องค์การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง คือ มหาเถรสมาคม ทำหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ปกครองจังหวัด อำเภอ ตำบล และวัดที่ไปดำเนินการบริหารของการปกครองส่วนภูมิภาคหรือในท้องถิ่นด้วย

พระเทพปริยัติสุธี (2540 : 8) ได้อธิบายว่า เจ้าคณะใหญ่ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการสังกัดในส่วนกลาง เพียงตำแหน่งเดียว เป็นผู้ประสานงานกับองค์กรสมเด็จพระสังฆราชมาเถรสมาคม หน่วยงานในส่วนกลาง และประสานงานกับเจ้าคณะในส่วนภูมิภาคปฏิบัติหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในหนและคณะนั้นๆ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ข้อ 7 ระบุไว้ว่า เจ้าคณะใหญ่มีอำนาจหน้าที่ปกครองในเขตของตนดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นภาค หรือมีอำนาจหน้าที่ในกรณีที่ได้รับมอบหมายอย่างอื่นจากมหาเถรสมาคม
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะภาคให้เป็นไปโดยชอบ
5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะแล้วเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ข้อ 9 เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่ ให้มีเวลาอายุการเจ้าคณะใหญ่ 2 รูปทำหน้าทำการเลขานุการ

ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค หมวด 3 ส่วนที่ 1, 2, 3 และ 4 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ข้อ 10 ระบุไว้ว่า เจ้าคณะภาคมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาคของตน ดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะจังหวัด
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะจังหวัดให้เป็นไปโดยชอบ
5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ข้อ 13 เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะภาคและรองเจ้าคณะภาค ให้มีเลขานุการเจ้าคณะภาค และเลขานุการรองเจ้าคณะภาคทำหน้าที่เลขานุการ

กฎหมายตราสามศก ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ข้อ 14 ระบุว่า เจ้าคณะจังหวัด หมายถึง เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะจังหวัดนอกรวมทั้งกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะจังหวัด หมายถึง รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และรองเจ้าคณะจังหวัดนอกรวมทั้งกรุงเทพมหานคร

ข้อ 15 เจ้าคณะจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดของตนดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย วินัย กฎหมาย กฎหมายตราสามศก ฉบับที่ 23 ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะอำเภอ
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ
5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

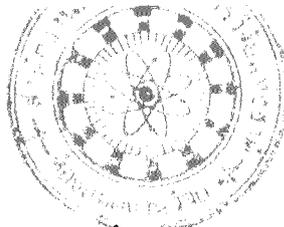
ข้อ 17 รองเจ้าคณะจังหวัด เป็นผู้ช่วยเจ้าคณะจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะจังหวัดมอบหมาย

ข้อ 18 เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเจ้าคณะจังหวัดและรองเจ้าคณะจังหวัด ให้มีเลขานุการเจ้าคณะจังหวัดและเลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัดทำหน้าที่เลขานุการ

กฎหมายตราสามศก ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ข้อ 19 ระบุว่า เจ้าคณะอำเภอ หมายถึง เจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนอกรวมทั้งกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะอำเภอ หมายถึง รองเจ้าคณะเขต และรองเจ้าคณะอำเภอในจังหวัดนอกรวมทั้งกรุงเทพมหานคร

ข้อ 20 เจ้าคณะอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตอำเภอของตน ดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย วินัย กฎหมาย กฎหมายตราสามศก ฉบับที่ 23 ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ



5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ข้อ 22 รองเจ้าคณะอำเภอ เป็นผู้ช่วยของเจ้าคณะอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะอำเภอมอบหมาย

ข้อ 23 เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอและรองเจ้าคณะอำเภอให้มีเลขานุการเจ้าคณะอำเภอ และเลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอทำหน้าที่เลขานุการ

กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 23 (พ.ศ. 2541) ข้อ 24 ระบุไว้ว่า เจ้าคณะตำบล หมายถึง เจ้าคณะในแขวงกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะตำบล ในจังหวัดนอจากกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะตำบล หมายถึง รองเจ้าคณะแขวงในกรุงเทพมหานคร และรองเจ้าคณะตำบลในจังหวัดนอจากกรุงเทพมหานคร

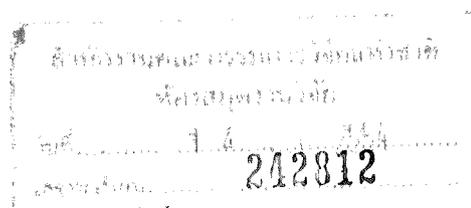
ข้อ 25 เจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตตำบลของตนดังนี้

1. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย วินัย กฎหมาย กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญญัติสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินไปด้วยดี
3. ระวังอธิกรณ์ วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าอาวาส
4. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะอำเภอให้เป็นไปโดยชอบ
5. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตน และชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
6. ตรวจสอบและประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองของตน

ข้อ 27 รองเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยของเจ้าคณะตำบล มีอำนาจหน้าที่ตามที่เจ้าคณะตำบลมอบหมาย

ข้อ 28 เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล และรองเจ้าคณะตำบล ให้มีเลขานุการเจ้าคณะตำบล และเลขานุการรองเจ้าคณะตำบลทำหน้าที่เลขานุการ

สรุปว่า คณะสงฆ์ไทยและพระพุทธศาสนาจะมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าถ้าหากว่า พระภิกษุสามเณร และเจ้าคณะพระสังฆาธิการทุกระดับปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ตามอำนาจหน้าที่อย่างจริงจัง ครอบคลุมทั่วสังฆมณฑลดังกล่าวมา ต้องช่วยกันขจัดผู้ทำลายและบ่อนทำลายพระพุทธศาสนาให้หมดสิ้นไป



1.3 คุณสมบัติของพระผู้บริหาร

พระธรรมปิฎก (2544 : 32-33) ได้แสดงถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่ได้ฝึกฝนพัฒนาแล้วอย่างบูรณาการหรือแบบองค์รวมไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ภาวีกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู ฟัง, จมูก ดมกลิ่น, ลิ้น ลิ้มรส, กาย สัมผัส, ใจ รับรู้อารมณ์ อย่างสติคุณเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

2. ภาวีสติ มีสติที่พัฒนาแล้ว คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้วไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพะที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคม

3. ภาวิจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว คือ การศึกษาที่ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาในด้านคุณสมบัติต่างๆ ของจิต 3 ด้าน

3.1 ด้านคุณธรรม มีความเมตตากรุณา ความมีไมตรี ความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพอ่อนโยน ความเคารพ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู

3.2 ด้านความสามารถของจิต มีความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความกล้าหาญ ความขยัน ความอดทน ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นแน่วแน่ ความมีสติ ความมีสมาธิ

3.3 ด้านความสุข เช่น ความมีปีติอิ่มใจ ความสดชื่นผ่อนคลาย ความรู้สึกพอใจ การมีจิตใจที่ร่าเริง ความมีจิตใจสงบสุข

4. ภาวัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว หมายถึง การศึกษาที่ฝึกพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มต้นแต่ความเชื่อที่มีเหตุผล ความเห็นที่เข้าสู่แนวทางของความเป็นจริง การรู้จักหาความรู้ การรู้จักคิดพิจารณา การรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรอง การรู้จักทดลอง การรู้จักตรวจสอบ ความรู้ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การเข้าถึงความจริง การนำความรู้มาใช้แก้ไขปัญหา และกิจการต่างๆ ในทางเกื้อกูลสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่ง เน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เปี่ยมสากลของสิ่งทั้งปวงจนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต ที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระ ปลอดปัญหา ไร้ทุกข์ เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์

พระธรรมวรานายก (2546 : 68-71) ได้นำเสนอคุณลักษณะของพระนักปกครองที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องมีเกียรติคุณ 3 ประการ คือ ศีล มีความเคร่งครัดระเบียบวินัย อจาระมีมารยาทต่อผู้ใหญ่ ผู้น้อย และคนเสมอกัน วัตร สันทัดชัดเจนในการทำงาน

2. ต้องมีใจเด่น 4 ประการ คือ ไม่ห่าง ไม่ว่าง เจริญงอกงาม และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. ต้องมีวิญญาณของพระสงฆ์ 4 รัก คือ รักวัดเหมือนบ้าน รักงานเหมือนชีวิต รักลูกศิษย์เหมือนลูกหลาน และรักชาวบ้านเหมือนญาติพี่น้อง

4. ต้องละเว้นอคติ 4 ประการ คือ นันทาคติ ลำเอียงเพราะความรัก ความชอบ โทษาคติ ลำเอียงเพราะความโกรธ ความเกลียดชัง โมหาคติ ลำเอียงเพราะความหลง ความโง่เขลา มงาย ภยากติ ลำเอียงเพราะเกรงกลัวอิทธิพล

5. ต้องเจริญพรหมวิหารธรรม 4 ประการ คือ เมตตา ตั้งความรักความปรารถนาดีต่อผู้น้อย กรุณา มีใจสงสารคิดช่วยเหลือผู้น้อยในคราวประสบทุกข์ มุทิตา มีใจพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้น้อยได้ดี อุเบกขา มีใจเป็นธรรม มีเหตุผล วางตนเป็นกลาง

6. ต้องประพฤติธรรมของผู้น้อยต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตน 5 ประการ คือ กตัญญูกตเวทิตี นอมรับและตอบแทนบุญคุณท่านผู้มีพระคุณ พาหุสัจจะ ขอมรับฟังท่านมากๆ โสวจิตสสตา วาง่ายสอนง่าย อปายานะ อ่อนน้อม ถ่อมตน สัมมาคารวะ ให้ความสำคัญต่อท่านมากๆ

7. ต้องมีภาวะแห่งผู้นำ 6 ประการ คือ ไปมาหาสู่ อยู่ร่วมด้วย ช่วยทำกิจ จิตประสาน งานดำเนิน และ ประเมินผล

8. ต้องมีคุณธรรมเป็นเหตุผลให้ละลึกถึงกัน 6 ประการ คือ มีเมตตาทายกรรมต่อกัน มีเมตตาวจิกรรมต่อกัน

9. ต้องเป็นกัลยาณมิตรของผู้ร่วมงานด้วยคุณธรรม 7 ประการ คือ ปิโย น่ารัก ครุ น่าเคารพ ภาวนีโย นายก้อย่ง วัตตา พุดเป็น วงนักขโม อดทนต่อเสียดสสะท้อนได้ คัมภีรัง กะถัง กัตตา ทำเรื่องยากให้ง่าย โน จัญฐานะ นิโหเย ไม่ชักชวนใครไปในทางเสียหาย

10. ต้องมีคุณธรรมนำหมู่คณะไปสู่ความเจริญ 7 ประการ คือ (1) หมั่นประชุมหารือกันเนื่องนิตย์ (2) พร้อมเพรียงกันทำกิจเนื่องนิตย์ (3) เคารพกฎประจำทำให้ดี (4) ประธานมีฟังท่านงานดำเนิน (5) ทั้งเล็กใหญ่ยกย่องกัน ไม่หยันหยาม (6) สิ่งดีงามดำรงอยู่ชูสรรเสริญ (7) น้อมรับผู้ทรงธรรมไม่ก้าเก็นชาติจำเริญศาสนา เร็งรุ่งพวยพุ่งอย

11. ต้องมีธรรมสำหรับนักปกครอง 10 ประการ คือ (1) ทาน การให้ (2) สีล การประพฤติดีประพฤติชอบเรียบร้อยดีงาม (3) บริจาค การเสียดสละสุขส่วนน้อยเพื่อประโยชน์สุขส่วนใหญ่ (4) อากะระ ความซื่อตรง (5) มัทวะ ความอ่อนโยน (6) ตปะ ความเพียรเป็นเครื่องเผาผลาญความชั่ว (7) อักโกระ ความเยือกเย็น ไม่กริ้วโกรธ (8) อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น (9) ขันติ ความอดทน อดกลั้น อดออม (10) อวิโรธนะ การไม่มีรอยพิรุช การไม่ทำผิดชนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

น้อย ลายคราม และสุบรรณ จันทบุตร (2539 : 167) กล่าวถึงคุณสมบัตินักบริหารที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ทรงศีล ทรงธรรม ทรงวินัย
2. เป็นผู้มิกิจการงานสะอาดไม่ประพฤตินอกรีดนอกรอยแห่งสมณะ
3. เป็นผู้ฉลาดแห่งอุบายแห่งทางเจริญทางเสื่อม
4. เป็นผู้วิสัยทัศน์ มองเห็นการณ์ไกล สร้างธรรมทายาท (บุคลากร) เพื่อสืบทอดงานบริหารปกครองแทนตน
5. เป็นผู้มีความรู้
6. เป็นผู้ประกอบด้วยสัพปุริสธรรม 7 ได้แก่ การรู้หลักการ รู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล

7. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี
8. เป็นผู้ที่มีวาจาดี
9. เป็นผู้ที่มีปัญญาดี รอบรู้ทั้งคิธรรมพอสสมควร
10. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา
- 11.เป็นผู้มีคุณธรรมในการบริหาร และการปกครองได้ดี

สมภพ โรจนพันธ์, บุญมาก พรหมพวยและภคพร ศรีรัตนตระกูล (2530 : 97) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึงสิ่งต่างๆ ในตัวผู้บริหารที่มีมาแต่กำเนิดและเกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ความรู้ทั้งไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะของผู้บริหาร และคุณสมบัติอันดีเด่นของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลดีเยี่ยมโดยบังเอิญ หรือโดยไม่ได้ตั้งใจ

วีรยุทธ ประจักษ์ภูมิ (2545 : 24) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงสามารถวิเคราะห์ได้จากคุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีสติปัญญาดี มีความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความสามารถในการใช้คำพูด การใช้ภาษา มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจ

ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2545 : 92) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. มีพลัง (Energetic) มีความกระตือรือร้น
3. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self confidence)
4. เป็นคนกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง (difficult Decision)
5. มีความรับผิดชอบ (Calculated risk)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 72-73) ได้จัดแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงบริหารแบบมีอาชีพ ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คุณลักษณะระดับพื้นฐาน

1. ความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศ
2. ความรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 คุณลักษณะเฉพาะหรือความสามารถและทักษะเฉพาะตัว

1. ความรู้เท่าทันสถานการณ์
2. ทักษะทางสังคม
3. ทักษะการวิเคราะห์ปัญหา
4. การควบคุมอารมณ์
5. พฤติกรรมกล้าเสี่ยง

กลุ่มที่ 3 คุณลักษณะแบบบูรณาการ

- 1.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.ความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น
- 3.ใฝ่รู้หรือฝึกฝนการเรียนรู้

วิทยา นาควัชระ (2543 : 89) ได้เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการสร้างทีมงาน แต่การที่จะสร้างทีมงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสร้างการยอมรับนับถือให้เกิดในกลุ่มสมาชิกด้วยความจริงใจ มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล ดำเนินการประหลุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการช่วยเหลือทีมงาน สามารถสื่อสารผลงานของหน่วยงานให้สาธารณชนเข้าใจได้ซึ่งเป็นศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เช่น เป็นคนจริงใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ กตัญญูกตเวที เป็นคนดี ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เห็นแก่ได้รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ตน นอกจากนี้ ผู้บริหาร จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในและแรงขับเคลื่อนความสำเร็จสูง คือ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค กล่าวคือ มีความพร้อมที่จะแสดงศักยภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่น ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ มีการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลาและทุกเรื่อง ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม มีความละเอียดอ่อนเข้าใจพื้นฐานระหว่างคนกับคน ถ้อยทีถ้อยอาศัย รู้จักให้อภัย ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่นด้วยความจริงใจ

ประเวศ วะสี (2539 : 120) แนะนำว่า พระสงฆ์ควรมีคุณสมบัติในการเรียนรู้ ใน 3 เรื่องใหญ่ คือ

1. เรียนรู้พุทธธรรมให้ลึกซึ้งที่สุด ทั้งทางปริยัติและทางปฏิบัติ
2. เรียนรู้สังคมปัจจุบัน ให้รู้เท่าทันสังคมปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการสอน
3. เรียนรู้การติดต่อสื่อสาร ให้เป็นที่สนใจของผู้อื่น ให้จับใจคน ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเรียกว่า มีอนุศาสนียาปฏิหาริย์นั่นเอง รวมทั้งการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารสมัยใหม่

น้อย ทยากรม และสุบรรณ จันทบุตร (2543 : 167) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพระนักบริหารเอาไว้ว่า พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่า “ก่อนจะไปฝึกใคร ให้ฝึกตนเองก่อน ก่อนจะไปสอนใคร ต้องสอนตนเองก่อน เราทำได้ก่อนแล้วจึงสอนเขา จึงสอนเขาด้วยตัวอย่างที่ดีของเรา” ด้วยเหตุนี้เอง พระสังฆาธิการทุกระดับ จึงต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการงานพระศาสนา ศาสตร์ ในการบริหารประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การการบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลงาน

การงบประมาณ ซึ่งจะต้องบริหารจัดการในเชิงรุก เพื่อให้ได้ผลเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ศิลป์ ในการบริหารจัดการประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีศิลปะในการพูดที่ดี โน้มน้าวได้แก่

1.4 หลักการบริหาร 4 ด้าน กับการประยุกต์ใช้

1.4.1 ด้านการวิเคราะห์นโยบาย

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2545) ได้รวบรวมความคิดเห็นของนักคิดจากสำนักต่างๆ ไว้ดังนี้ Susan B. Hansen (1982) ให้ทัศนะว่าการวิเคราะห์นโยบาย หมายถึงการเน้นการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ต่อผลผลิต (outputs) และผลกระทบ (effects) ของนโยบายที่มีต่อสังคม ส่วน Thomas R. Dye (1984) เห็นว่าการวิเคราะห์นโยบายเป็นการวิเคราะห์ปัญหาของสังคมที่เป็นวิทยาศาสตร์ และสอดคล้องกับความเป็นจริง ลักษณะสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายตามทัศนะของ Dye คือ การวิเคราะห์นโยบายที่เกี่ยวกับ การอธิบาย (explanation) มากกว่าการเสนอ (prescription) เป็นการแสวงหาอย่างจริงจังถึงสาเหตุและผลของนโยบายโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ ด้าน Edward S. Quade (1982) เสนอทัศนะว่าการวิเคราะห์นโยบาย เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ข้อมูล เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มศักยภาพในการใช้ดุลยพินิจของผู้ตัดสินใจ ครอบคลุมตั้งแต่แต่การกำหนดปัญหา การพิจารณาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการประเมินผลได้ผลเสียของทางเลือกแต่ละทางเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการเลือกที่ดีที่สุด Duncan MaRae Jr. (1976) เห็นว่าการวิเคราะห์นโยบายเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ (applied social science discipline) ซึ่งใช้เหตุผลและหลักฐานในการจำแนกการประเมินผล และวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสาธารณสุขให้ชัดเจน ดังนั้น การวิเคราะห์นโยบายจึงใช้ความรู้จากวิชาการและวิชาชีพสาขาต่างๆ คือ การแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ไขปัญหาให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งครอบคลุมถึงการผลักดันนโยบายให้ปรากฏเป็นจริงด้วย William N. Dunn (1994) เห็นว่าการวิเคราะห์นโยบายเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ที่น่าสนใจ และได้เสนอทัศนะการวิเคราะห์นโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยกล่าวว่า การวิเคราะห์นโยบายเป็นสังคมศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งมีระเบียบวิธีในการวิเคราะห์นโยบายที่สำคัญ 5 ประการ คือ การกำหนดโครงสร้างปัญหา (problem structuring) การทำนาย (forecasting) การกำกับนโยบาย (monitoring) และการประเมินผล (evaluation) เป็นแนวความคิดที่ครอบคลุมกระบวนการวิเคราะห์นโยบายทั้งวงจร

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์นโยบาย จะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ และพรรณนาสาเหตุและผลของนโยบาย โดยทำการวิเคราะห์การก่อรูป เนื้อหา และผลกระทบของนโยบายเฉพาะเรื่อง โดยไม่คำนึงถึงการรับรองหรือไม่รับรองนโยบายแต่อย่างใด

1.4.2 ด้านการจัดการการเงินการคลัง

เกรียงศักดิ์ ชันชนภา และพูนศักดิ์ แสงสันต์ (2540:9) กล่าวว่า การจัดการทางการเงิน คือ การวางแผนสำหรับเงินทุน การหามาได้ซึ่งเงินทุน และการใช้ประโยชน์สูงสุดของเงินทุน เพื่อให้การดำเนินงานของค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประพันธ์ สุริหาร (2542:8) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงบประมาณว่า คือแผนการใช้ทรัพยากร การบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงิน ซึ่งแสดงออกในรูปแบบตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจ เอกชนก็ตามย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดการจัดการรายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากล

1.4.3 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537:3) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา การนำไปประยุกต์ใช้งาน ตลอดจนการประเมินนโยบาย การดำเนินการ วิธีปฏิบัติและโปรแกรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันแต่ละบุคคลในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538:181) ได้อธิบายกรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหาการพัฒนา การจ่ายตอบแทน การประสานประโยชน์ การชำระรักษา และการพ้นจากงานของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

พะยอม วงศ์สารศรี (2538:5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานใน องค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและชำระรักษาให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพ ดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงานยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานมีสุขภาพดีทั้ง กายและจิตพร้อมที่จะทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการ ที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.4.4 ด้านการจัดการสารสนเทศ

กรมสามัญศึกษา (2538:13) สารสนเทศหรือข้อสนเทศ (Information) คือข้อมูลซึ่งได้ถูกกระทำให้มี ความสัมพันธ์ หรือมีความหมายนำไปใช้ประโยชน์ได้ เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของ ผู้บริหารได้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2537:8) ให้หมายความว่า สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่นำมาแปรเปลี่ยนสภาพใน รูปที่มีความหมายต่อผู้รับและมีคุณค่าที่แท้จริงหรือคุณค่าที่มองเห็นต่อการตัดสินใจในปัจจุบันหรือการตัดสินใจ ในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การจัดการสารสนเทศ คือ ระบบสารสนเทศที่เอื้ออำนวยให้สามารถมีข้อมูลที่จะ นำมาใช้ในการบริหาร ประกอบด้วยบุคคลที่รวมกันเป็นโครงสร้าง มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง และใช้วิธีการประมวลผลทั้งด้วยมือและเครื่องจักรสามารถเรียกใช้ได้ทันความต้องการของผู้บริหาร เป็นประโยชน์ในการวางแผนและควบคุมงาน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สังคมในยุคปัจจุบันที่องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กันในเชิงร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่ง กันและกันเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดการทางด้านความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ รวมทั้งกับ สังคมและกับสิ่งแวดล้อมอันเป็นบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นๆ ผู้บริหารองค์กร ต้องเป็นนักประสานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ยอดเยี่ยม จึงจะสามารถนำพาองค์กรที่ตนรับผิดชอบ ดำเนินไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังที่ ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540:180) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารไม่ควรใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในองค์การของตนเท่านั้น ผู้บริหารควรออกไปพบลูกค้า ผู้จัดส่ง และผู้บริหารอื่นๆ ทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ รวมทั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติและนักการเมือง เพื่อสร้างเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ขึ้นมา การสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ จึงมีความสำคัญมาก

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีองค์การและการจัดการด้านโครงสร้าง (The classical approach)

เป็นกลุ่มแนวคิดทฤษฎีในยุคแรกเกิดขึ้นในยุโรปในช่วง ค.ศ. 1800-1930 แนวคิดนี้จะเน้น

“การจัดองค์การที่มีแบบแผนเป็นทางการ” (Bureaucratic Organization) ในช่วงแรกการจัดการมีลักษณะที่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยพนักงานมักจะมีใจรักภักดีต่อบุคคลมากกว่าองค์การหรือภารกิจขององค์การทำให้มีการใช้ทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลมากกว่าใช้เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของลูกค้า จึงเกิดความคิดขึ้นว่าองค์การจะต้องวางอยู่บนรากฐานของอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการและมีเหตุผล ซึ่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างและตำแหน่งที่เป็นทางการที่องค์การกำหนดไว้มากกว่าการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล จึงให้ความสำคัญต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การที่มีแบบแผนเป็นทางการและการออกแบบองค์การยุคหลังองค์การที่มีแบบแผนเป็นทางการ (Post Bureaucratic Organization)

คุณลักษณะสำคัญขององค์การที่มีแบบแผนเป็นทางการ มีดังนี้

- 1) มีการแบ่งงานกันทำโดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน และแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดหน้าที่เป็นทางการ
- 2) มีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา
- 3) มีการคัดเลือกและส่งเสริมบุคคลบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- 4) มีการเขียนกฎระเบียบ วิธี ปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- 5) ให้ความสำคัญทางการและหลักเหตุผลในการปฏิบัติงานในองค์การ

ต่อมาเมื่อองค์การขยายตัวมีบุคลากรมาก สายการบังคับบัญชามาก กฎระเบียบถูกสร้างขึ้นมาทำให้เกิดข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพจึงเกิดองค์การยุคหลังองค์การที่มีแบบแผนเป็นทางการ โดยการปรับตัวดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดโครงสร้างองค์การจากแนวตั้งมาเป็นแนวราบ (Flat organization) มีสายการบังคับบัญชาสั้นลงหรืออีกหนึ่งหนึ่งเป็นการลดขนาดขององค์การ (Down sizing) การจัดโครงสร้างองค์การตามแนวราบ ได้แก่ การจัดโครงสร้างแบบโครงการ (Project organization) การจัดโครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix organization) การจัดโครงสร้างองค์การแบบข้อมูล (The information based organization)

2) การกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ระดับผู้ปฏิบัติงานล่างลงมามีอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการคิดเอง ทำเอง และแก้ปัญหาด้วยตัวเอง การปรับตัวในลักษณะนี้ก่อให้เกิดแนวคิดการปรับองค์กรที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ คือ reorganizing, reengineering, restructuring, reinventing

2.2 ทฤษฎีองค์การและการจัดการที่เน้นคน (The behavioral approach)

แนวคิดที่ให้ความสำคัญต่อการเข้าใจความต้องการของคนเป็นการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ และหลักมนุษยสัมพันธ์ (Behavioral Science) เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นต่อจากการบริหารตามหลัก เป็นแนวคิดที่ยอมรับว่ามนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก มีชีวิตจิตใจ การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ถูกต้องก็จะทำให้ผลผลิตของงานสูงขึ้น แต่ผลเสียก็คือ พฤติกรรมเป็นเรื่องที่ไม่ชัดเจน และอาจส่งผลต่ออำนาจบังคับบัญชาได้ จำแนกได้เป็นทฤษฎีที่สำคัญ 7 ประการคือ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ประการคือ ความต้องการด้านกายภาพอันเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย ฯลฯ ความต้องการความมั่นคง (Safety needs) ในทรัพย์สินการงาน ฯลฯ ความต้องการด้านสังคม มีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการได้รับความยกย่อง ความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จ

2.2.2 ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y โดย McGregor เห็นว่า ทฤษฎี x มีฐานคติ คือ โดยธรรมชาติคนจะเกลียดกร้านชอบหลีกเลี่ยงจึงต้องมีการบังคับการควบคุม และคนจะยึดหลักความมั่นคงทฤษฎี y มีฐานคติคือ โดยธรรมชาติคนจะขยัน มีความรับผิดชอบและผูกพันงาน การใช้ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับศิลปะของผู้บริหารว่าเมื่อใดควรใช้ทฤษฎีใด x หรือ y

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) โดย Herzberg ได้แยกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ สถานการณ์และเงื่อนไขของการทำงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคงของงาน นโยบายขององค์การ ผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่มปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำและโอกาสของความก้าวหน้า

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ (Three-needs theory) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีความต้องการที่ถูกสร้างขึ้น โดย McClelland กล่าวถึง ความต้องการ 3 ประการนี้ คือ ความต้องการการประสบผลสำเร็จ ความต้องการด้านสังคมและความต้องการอำนาจ

2.2.5 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity theory) โดย Adams มีความคิดว่าความเป็นธรรมจะเป็นตัวจูงใจในการทำงาน

2.2.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) โดย Vroom ให้ความสำคัญของตัวแปร 3 ตัว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับรางวัลที่ได้รับและการจูงใจในคุณค่าของรางวัล

2.2.7 ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement theory) หมายถึง ตัวกระตุ้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ แบ่งเป็น 4 ประการคือ แรงเสริมทางบวก เช่น การให้รางวัล ฯลฯ การเรียนรู้ที่จะหลีกเลี่ยง เช่น ประกาศรักษาความปลอดภัย การลงโทษ และการถอดถอน

3. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สามารถ มุขโต (2541) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หรือผู้ที่ทำหน้าที่แทน ผู้ช่วยผู้บริหาร ในกรณีที่โรงเรียนนั้นยังไม่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้บริหาร ทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 155 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการของ Gulick และ Urwick ครบทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ โดยปฏิบัติงานด้านต่างๆ เกินร้อยละ 50 เป็นส่วนมาก 2. ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย มีแนวโน้มไปในระดับปานกลาง คือ การวางแผน การบริหารงานบุคคล การรายงาน ส่วนที่มีแนวโน้มระดับที่ไม่มีปัญหาได้แก่ การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการงบประมาณ

อมรศักดิ์ พุ่มสวัสดิ์ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของ Gulick และ Urwick ครบทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณ โดยปฏิบัติในด้านต่างๆ เกินร้อยละ 50 เป็นส่วนมาก ส่วนปัญหาการใช้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และ ด้านการงบประมาณ ปัญหาในระดับน้อย คือ ด้านการวางแผน และด้านการจัดบุคลากร

ฉกรรจ์ แน่นอุดร (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การสอดคล้องของนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ โรงเรียนส่วนมากได้ทำการวิเคราะห์นโยบายของกรมสามัญศึกษา ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาได้ทำตามขั้นตอนกระบวนการวางแผนทั้ง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้น

ปฏิบัติตามแผนและขึ้นการประเมินผล จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดพบว่า โรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก

เสน่ห์ เหล่าเสนา (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมและความคาดหวังต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพร้อมและความคาดหวังต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูปฏิบัติการสอน จำนวน 307 คน ผลการวิจัยคือ

1. ความพร้อมต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมและรายด้านมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ พฤติกรรมของผู้นำพฤติกรรมการทำงานของครู ความสัมพันธ์และบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

2. ความคาดหวังต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ

2.1 การจัดสรรงบประมาณควรจัดในรูปเงินอุดหนุนทั่วไป โดยพิจารณาจากจำนวนรายหัวของผู้เรียน และพิจารณาเพิ่มพิเศษให้กับสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น หรืออยู่ในเขตกันดารหรือมีนักเรียนพิการ การบริหารงบประมาณให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณาตรวจสอบและติดตาม โดยผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจเต็มในการอนุมัติการเบิกจ่าย

2.2 ปัญหา อุปสรรค ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณอาจเกิดความไม่เป็นธรรม อาจเกิดการต่อต้านจากผู้สูญเสียอำนาจ โรงเรียนบางแห่งไม่มีความพร้อมและอาจเกิดความขัดแย้งในการบริหาร

2.3 ผลดีที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ อาจก่อให้เกิดความประหยัด เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษามากขึ้น ชุมชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและตรวจสอบก่อให้เกิดความโปร่งใส บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และผลเสียที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ อาจมีผู้มีอิทธิพลใช้อำนาจในการบริหาร ขาดความเสมอภาคในการเข้าเรียนของนักเรียน เกิดการทุจริตในการบริหาร อาจเกิดความไม่คุ้มค่าของการบริหารงบประมาณ

2.4 แนวทางการเตรียมความพร้อม ควรพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนและชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน และประชาสัมพันธ์รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้ชุมชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

สุรัตน์ มุทวงศ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง ถือว่าน่าใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ด้านการสรรหา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาด้านการธำรงรักษาไว้และด้านการวางแผนการบริหารบุคลากรตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก คือ เรื่องส่งเสริมให้

ครูศึกษาต่อ ให้ครูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จัดให้ครูที่ย้ายหรือ โอนมาสอนตามวิชาเอก และการรายงานอัตราว่าง เพื่อขอการบรรจุหรือย้ายหรือ โอน ยกเว้นเรื่องการเกลี้ยอัตรากำลังครู ได้รับครูบรรจุใหม่ล่าช้า และศึกษานิเทศน์เข้าไปนิเทศครูในโรงเรียน มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับน้อย

2. ปัญหา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวางแผนการบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนา ด้านใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและด้านการธำรงรักษาไว้ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ เรื่องการจัดครูสอนแทน การย้ายติดตามกลุ่มสมรสการส่งตัวไปราชการก่อนการอนุมัติ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น สถานภาพทางการเงินของครูไม่ดี และการเกลี้ยอัตรากำลังครู

3. ความต้องการ โดยภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการธำรงรักษาไว้ ด้านการใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ด้านการพัฒนาด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการวางแผนการบริหารตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือเรื่อง การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปใช้มีกรรมการร่วมพิจารณาความดีความชอบ การจัดสวัสดิการและสวัสดิการที่ดี การมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละคน และให้ครูที่ย้ายหรือ โอนมาตรงความต้องการ

กรวิทย์ เลิศศิริ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนและเจ้าหน้าที่สารสนเทศ จำนวน 120 คน พบว่า

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ส่วนใหญ่มีคณะกรรมการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความรู้ในการจัดเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลจัดให้มีงบประมาณ เพื่อการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณในการซ่อมบำรุงปรับปรุงและพัฒนาวัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร มีการนำคอมพิวเตอร์ไปใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน แต่เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารมีห้องปฏิบัติการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานที่ร่วมกับงานอื่น จัดให้มีการวางแผนและจัดทำโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบตามแผน โดยมีผู้บริหาร โรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ใน ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณและด้านวัสดุครุภัณฑ์

3. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร โรงเรียน มีปัญหาอยู่ใน ระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านวัสดุครุภัณฑ์ มีปัญหาอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัญหา ได้แก่ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และ ด้านการจัดการ

4. ความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับความต้องการ ได้แก่ด้านงบประมาณด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ

วาสนา จุฑานันท์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีคณะกรรมการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียน มีงบประมาณด้านวัสดุครุภัณฑ์ แต่ไม่เพียงพอ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพพอใช้เทคโนโลยีสื่อสารส่วนใหญ่ใช้วิทยุสื่อสาร มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน การตัดสินใจ ส่วนการประมวลผลข้อมูล ใช้เครื่องคิดเลขและเครื่องคอมพิวเตอร์ ปัญหาที่สำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและวัสดุอุปกรณ์ซึ่ง มีความต้องการเป็น อย่างมาก

ไชยขรรค์ เพ็ญศรี (2530) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 10 พบว่าแบบบรรยากาศองค์การเป็นแบบอิสระกล่าวคือ คณะครูอาจารย์มีอิสระในการทำงานตามความสามารถของตน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานบางอย่าง ครูอาจารย์มีขวัญและกำลังใจดี ผลการปฏิบัติดี

ถนอม กงผดุง (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ผู้บริหารครูผู้สอน และประธานกรรมการโรงเรียน เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานในด้านการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นและสภาพปัญหาในการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไม่มีความแตกต่างกัน

ประเสริฐ ศรีอุทธา (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านกิจกรรมรณรงค์และรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาและด้านการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาและด้านการร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม ศึกษ อยู่ในระดับปานกลาง ควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การอบรม ประชาสัมพันธ์ การจัดตั้งองค์กร หรือคณะกรรมการกำหนดแผน นโยบาย และการจัดงบประมาณ และผู้บริหารควรให้ความสนใจ เอาใจใส่และติดตามอย่างจริงจัง

สุภา อุทโท ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพระสงฆ์ไทยใน 2 ทศวรรษหน้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทที่พระสงฆ์ควรทำในการพัฒนาสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยใน 2 ทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า บทบาทพระสงฆ์ใน 2 ทศวรรษหน้า ควรมีบทบาท 3 ด้าน คือ บทบาทต่อตนเอง แก่การศึกษาพระธรรมวินัยให้แตกฉาน บทบาทต่อองค์กรสงฆ์ ได้แก่ การจัดการวัดให้สงบ สะอาด และมีที่

ปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในให้หลากหลายยิ่งขึ้น ตั้งวิทยาลัยพัฒนาพระสังฆาธิการทั่วประเทศ และปรับปรุงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ไทยให้ทันสมัยยิ่งขึ้น และบทบาทต่อสังคม ได้แก่ การเรียนรู้วิชาการทางโลก และสภาพสังคมสอนศีลธรรมแก่ประชาชนทุกระดับ ให้คำปรึกษาปัญหาชีวิตแก่ประชาชน ให้การศึกษาแก่คนในชุมชนสงเคราะห์คนในชุมชน ประสานงานกับกลุ่มต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมและจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ

พระมหาสมชาย เจริญกิจ ศึกษาเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและกิจกรรมของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์กับสภาพความเป็นจริงของวัดในสังคมไทยในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์เป็นสถานที่สงบ ร่มรื่น มีลักษณะเป็นป่าหรือสวนที่จะให้ความรื่นรมย์ใจ มีการจัดสัดส่วนพื้นที่ภายในวัดได้อย่างเหมาะสมและลงตัว เอื้ออำนวยต่อการใช้ประโยชน์ ส่วนกิจกรรมของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ พบว่า กิจกรรมของวัดภายในสังคมสงฆ์ต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นไปตามมติและอุดมการณ์ของสงฆ์ พระสงฆ์ภายในวัดต้องทำสังฆกรรมต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามพระวินัยและต้องแสดงออกมาจากจิตใจและความรู้สึกตามพุทธประสงค์ที่ทรงวางไว้ กิจกรรมของวัดที่สัมพันธ์กับชาวบ้านหรือชุมชน พระสงฆ์จะต้องดำรงมั่นอยู่ในพระธรรมวินัย แบบอย่างที่ดีให้กับชาวบ้านหรือชุมชน สงเคราะห์อนุเคราะห์ชาวบ้านและชุมชนด้วยน้ำใจอันงาน โดยเฉพาะการสงเคราะห์ด้วยการสอนธรรมะเผยแผ่ธรรมะ

พระมหาสุวิทย์ คงช่วย ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของวัดและพระสงฆ์ด้านสวัสดิการสังคม ศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ทำการศึกษาวัด 2 วัด ซึ่งเป็นวัดขนาดใหญ่ซึ่งให้เห็นถึงความแตกต่างของวัดในการแสดงบทบาทในด้านสวัสดิการสังคมกลาง คือ ได้ให้การช่วยเหลือภายนอกในเรื่องของปัจจัย 4 โดยทางวัดได้ให้แก่ชุมชนต่าง ๆ ที่ประสบความเดือดร้อนจากภัยวิกฤตทางเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้ที่ประสบความเดือดร้อนได้บรรเทาวิกฤตตลอดถึงการส่งสอนให้กำลังใจชี้แจงให้เข้าใจเหตุผลในการดำเนินชีวิต ซึ่งวัดที่เป็นศูนย์กลางสาธารณประโยชน์ทั้งแก้ไขปัญหา และช่วยเหลือปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรมอยู่เสมอ ดังนั้นวัดทั้ง 2 คือ วัดชลประทานรังสฤษฎ์เป็นวัดที่เน้นหนักในเรื่องของจิตใจ จากการที่พุทธศาสนิกชน ซึ่งประสบอยู่ในภาวะปัจจุบัน ทำให้สังคมพุทธ ซึ่งเป็นสังคมที่มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อรักใคร่ สามัคคี ไม่มีกำลังใจในการเลี้ยงชีพ รายได้ตกต่ำ เนื่องจากตกงาน ถูกลดเงินเดือน สถานประกอบการเลิกกิจการ ข้าราชการของแพง ไม่มีกำลังใจ ทำให้บุคคลเหล่านี้ประสบความทุกข์ เกิดความเครียดในการดำรงชีวิต โครงการต่าง ๆ วัดได้จัดขึ้นเพื่อปลอบประโลมบุคคลเหล่านี้ให้ต่อสู้ไปไม่ท้อถอยในชีวิต กล่าวคือ รักษาโรภภายใน คือ จิตใจ