



กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาดิการ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

POTENTIAL DEVELOPMENT MECHANISM FOR PHRAVINAYADHIKĀN'S
OPERATION IN AYUTTHAYA PROVINCE

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพล (มีชูนิก)

ดุชฎินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุชฎินิบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาริการ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพล (มีชูนิก)

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Potential Development Mechanism for Phravinayadhikān's
Operation in Ayutthaya Province

Phrakhrusangkharak Panyaphon Paññābalo (Michunuek)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุชฎินิพนธ์เรื่อง
“กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุชฎินิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบูรณ วฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุชฎินิพนธ์

(รศ.ดร.พฤทธีสรรค์ สุทธิไชยเมธี)

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.วิชุกร นาคชน)

กรรมการ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุชฎินิพนธ์

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณญาพล)

ชื่อคุณนิพนธ์	:	กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผู้วิจัย	:	พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาโปล (มีชุนี)
ปริญญา	:	พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)
คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์	:	พระปลัดระพี พุทธิสารโร, ผศ. ดร., พธ.บ. (ครุศาสตร์), ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
	:	พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ. ดร., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ) พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
วันสำเร็จการศึกษา	:	๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓. นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายและพรรณนาความ แล้วจึงสร้างรูปแบบเบื้องต้น ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๒ รูปหรือคน ยืนยันรูปแบบอีกครั้งหนึ่งในการสนทนากลุ่มเฉพาะ และวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๑๘๑ ชุด กับกลุ่มตัวอย่างคือพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดีมีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๒. ปัจจัยที่ส่งผลกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๔ , S.D. = ๐.๕๕๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน และ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๕ นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน และ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีความสัมพันธ์กัน

๓.กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการประกอบด้วย ๕ กลไก คือ (๑) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (๒) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต (๓) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย (๔) การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาธิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ (๕) การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

Dissertation Title : Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province

Researcher : PhrakrusangkarakPannapon Pannabalo (Michuenuk)

Degree : Doctor of Philosophy(Buddhist Management)

Dissertation Supervisory Committee :

PhraPalad Raphin Phutthisaro, Asst. Prof. Dr. B.B. (Teachin Social Studies), MA (Asian History), Ph.D. (Buddhism).

Phramaha Krisada Kittisobhano, Asst.Prof., Dr.

B.A.BuddhistManagement) , M.A. (BuddhistManagement),

Ph.D. (Buddhist Management)

Date of Graduation : March 25, 2019.

Abstract

Objectives of this research were to: 1. Study the general Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province, 2. Study the factors affecting Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province and 3. Propose Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province

Methodology was the mixed methods: The qualitative research collected data from 18 key informants, purposefully selected from experts with in-depth-interview script by face-to-face in-depth-interviewing, analyzed data by descriptive interpretation. Then the finding was conceptualized as a model and submitted to 12 participants for focus group discussion. The quantitative research collected data with questionnaires from 181 samples who were Phravinayadikān' monk police, by stratified sampling technique, analyzed data by frequency, percentile, mean, standard deviation and correlation coefficient.

Findings were as follows:

1. The general Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province were that the Provincial Chief Administrative monk who is Phravinayadikān, take care and pay attention to welfares of Phravinayadikān. He appointed all Sub-District Chief Administrative monks the Phravinayadikān to look after orderliness in their constituencies, and holding regular meeting every month. Problems and obstacles were lacking of supporting budget for Phravinayadikān's operation such as the expenses for transportation and coordination with other related agencies.

2. The factors affecting Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province were that Phravinayadikān's

operational potentials in Ayutthaya were at middle level (\bar{X} = 3.44 , S.D. = 0.547) , Each aspects: working procedure that had the highest mean were working potentials for working and basic characteristics and working factors respectively.

The results of hypothesis test were found that the factors comparison that affected working condition, basic characteristics and Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province with Pearson's correlation coefficient were at Significant Level at 0.000 that was less than 0.05 then the factors that effected basic characteristics and potentials capacity were related.

3. Potential Development Mechanism for Phravinayadikān's Operation in Ayutthaya Province Consisted of 5 types of mechanism as follows ; 1. Systemize data base in the department, 2. Set potentials and capacity development plan, 3. Development for potentials and capacity, 4. Consulting and 5. Evaluation.

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เพราะได้รับความเมตตาจากคณะกรรมการควบคุมดุष्ฎิณิพนธ์ คือ พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร. และพระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. ที่ได้อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขดุष्ฎิณิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมา ทั้งนี้ผู้วิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันดุष्ฎิณิพนธ์ ประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์สรรงค์ สุทธิไชยเมธี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคชน พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร. และพระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. ที่ได้เมตตาแนะนำปรับปรุงดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัย คอยอำนวยความสะดวกและแนะนำผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา กราบขอบพระคุณ พระสังฆาธิการทุกระดับชั้น มีพระเดชพระคุณพระธรรมรัตนากร เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระเมธีวราภรณ์รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระมหาเวชยันต์ เวชยันโตเจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระพิพัฒนกิจจาภรณ์เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพระครูเกษมพัฒนาภรณ์เจ้าคณะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระพิพัฒนศาสนกิจวิธานรองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระครูอนุกุลศาสนกิจเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระครูสุวรรณธรรมกิจเจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระครูปริยัตยาธิคุณเจ้าคณะอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพระครูเวฬุวันพัฒนาทรพระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพระพิศาลวิหารกิจพระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าวาสกรี เขต ๓ พระครูประดิษฐกิจจารักษ์พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหอรบไชย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพระครูอาทรบุญวิสุทธิ์พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พระสมุห์โกสิทธิ์ สุวณโณ ผู้ช่วยพระวินยาธิการนายบดินทร์ เกษมศานต์นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา นายประดับ โพธิกาญจนวัตร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธ ศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นางโกสุ่ม สอนดี เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธ ศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .ต.ต.สมควร เข้มนักิจรอง สว .สส.ส. พระนครศรีอยุธยา สำนักงานตำรวจสันติบาลพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความเมตตาในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาชิกหลักสูตรพุทธศาสตรดุष्ฎิณิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ รุ่นที่ ๖ (วังน้อย) ทุกรูป ที่ได้ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจและให้คำปรึกษาการทำดุष्ฎิณิพนธ์แก่ผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากดุष्ฎิณิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา กตเวทิตาคุณแก่ครูอุปฌาย์อาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพโล

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ (ฉ)	
สารบัญตาราง (ช)	
สารบัญแผนภาพ	(ฎ)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(ฐ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย ๖	
๑. ๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑. ๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ	๒๓
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๔
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับวินยาริการ ๕๓	
๒.๕ ข้อมูล บริบทพื้นที่การวิจัย ๕๙	
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๖๐	
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๙
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๙
๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๙
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๒
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง หน้า

บทที่ ๔ ผลการวิจัย		๗๙
๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		๘๐
๔.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		๘๘
๔.๓ นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		๑๓๙
๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ		๑๓๗
๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย		๑๔๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ		๑๔๕
๕.๑ สรุป ผลการวิจัย		๑๔๕
๕.๒ อภิปรายผล		๑๔๙
๕.๓ ข้อเสนอแนะ		๑๕๔
บรรณานุกรม		๑๕๕
ภาคผนวก		๑๖๓
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๖๔	
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม		๑๗๐
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย		๑๗๘
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย		๑๘๐
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๙๗	
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย		๒๐๖
ภาคผนวก ช การสนทนากลุ่มเฉพาะ ๒๑๑		
ภาคผนวก ซ รายชื่อพระวินยาธิการ ๒๒๘		
ประวัติผู้วิจัย		๒๔๐

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปความหมายของการพัฒนา	๑๐
๒.๒	สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ	๑๘
๒.๓	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๒
๒.๔	แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ	๓๓
๒.๕	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	๕๓
๒.๖	แนวคิดเกี่ยวกับพระวินยาศีการ	๕๘
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๘๕
๔.๑	สรุปจุดแข็ง (Strength) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๓
๔.๒	สรุปจุดอ่อน (Weakness)ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๘๗
๔.๓	สรุปโอกาส (Opportunity)ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๐
๔.๔	สรุปภัยคุกคาม (Threat)ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๓
๔.๕	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๘
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน	๑๐๐
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน ปัจจัยในการ ทำงาน ในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน	๑๐๑
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการ ทำงาน (ด้านปัจจัยดึง (Pull Factors))	๑๐๒
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการ ทำงาน (ปัจจัยผลัก (Push Factors))	๑๐๓
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการ ทำงาน (ปัจจัยสามารถ (Able Factors))	๑๐๔
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาศีการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	๑๐๕

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้าน แรงจูงใจ)	๑๐๖
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้าน อุปนิสัย)	๑๐๗
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานขอ พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน (ด้าน ภาพลักษณ์)	๑๐๘
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้าน ความรู้)	๑๐๙
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้าน ทักษะ)	๑๑๐
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน ใน ภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน	๑๑๑
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency : CC))	๑๑๒
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่(Function Competency : FC))	๑๑๓
๔.๒๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านการบริหาร (Management Competency : MC))	๑๑๔
๔.๒๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC))	๑๑๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ระดับปฏิบัติการในการ ปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	๑๑๖
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๘
๔.๒๔	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ด้านปัจจัยตั้ง กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๙
๔.๒๕	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ด้านปัจจัยผลึก กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๐
๔.๒๖	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน ด้านปัจจัยสามารถ กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๑
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๒
๔.๒๘	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน ด้านแรงจูงใจ กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๓
๔.๒๙	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน ด้านอุปนิสัย กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๔
๔.๓๐	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน ด้านภาพลักษณ์แห่งตน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๕
๔.๓๑	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน ด้านความรู้ กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๖
๔.๓๒	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน ด้านทักษะ กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๗
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการ	๑๒๘

ทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๔	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้าน สมรรถนะหลัก กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๙
๔.๓๕	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้าน สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๓๐
๔.๓๖	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้าน สมรรถนะด้านการบริหาร กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๓๑
๔.๓๗	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้าน สมรรถนะด้านความรู้ตามสายงาน กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๓๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๘
๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๔๑

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎกที่หมื่นกายน ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎกที่หมื่นกายน มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง. ทุก.(ไทย)	=	พระสุตตันต ปิฎกอังคตตรนิกาย ทุกนินบาต	(ภาษาไทย)
อง. จตุกก. (ไทย)	=	พระสุตตันต ปิฎกอังคตตรนิกาย จตุกกนินบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม /ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑. หมายความว่าระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๐ หน้าที่ ๕๑ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองและเผยแผ่มายังประเทศไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัยเป็นราชธานี พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์เป็นองค์เอกอัครศาสนูปถัมภก ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองมาจวบจนปัจจุบัน บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองนั้นก็คือ พระสงฆ์ พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการเจริญศรัทธาแก่บรรดาพุทธศาสนิกชน โดยบทบาทสำคัญของพระสงฆ์ก็คือ การอบรมจิตใจ และการสร้างวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน^๑

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่พระภิกษุบางรูปได้ทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดภาวะวิกฤติศรัทธา นั้น มาจากตัวแปรที่น่าสนใจหลายประการ เช่น (๑) ศรัทธาวิปริตจึงก่อให้เกิดวิกฤติศรัทธา เพราะพุทธศาสนิกชนสนับสนุน หรือส่งเสริมในทิศทางที่ไม่ถูกต้องจึงทำให้พระภิกษุยึดติดในวัตถุนิยมและบริโภคนิยม (๒) บุญวิปริต การเน้นสอนเรื่องบุญที่เน้นเฉพาะตัวบุญแต่ขาดกุศล โดยแปลงบุญให้เป็นเรื่องของวัตถุนิยม และบริโภคนิยม แทนที่จะบุญจะเป็นสัญลักษณ์ของความสุขในฐานะที่เป็นเครื่องมือสร้างความภูมิใจ และชำระใจ (๓) การสอนวิปริต พระภิกษุบางรูปเน้นสอนเรื่องอภิปุทธิปาฏิหาริย์มากกว่าปาฏิหาริย์แห่งธรรม การสอนให้มนุษย์ชื่นชมและกราบไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์มากกว่าตัวเอง ทั้งที่พระพุทธเจ้าทรงย้ำเตือนว่า “ในหมู่มนุษย์ทั้งหลายผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุด” เพราะมนุษย์ที่ฝึกแล้วสามารถเป็นครูของเทวดา และเทวดาชื่นชมอาศัย ดังจะเห็นได้จากกรณีของพระพุทธเจ้าและอนาถปิณฑิกะเศรษฐี (๔) การใช้สื่อที่วิปริต สื่อไอทีต่างๆ ในปัจจุบันนี้ พระภิกษุและสามเณรจำนวนหนึ่งได้ใช้สื่อไอทีเป็นเครื่องมือในการศึกษาธรรม และเผยแผ่ธรรม แต่มีพระภิกษุและสามเณรจำนวนหนึ่งเช่นเดียวกัน ใช้สื่อไอทีโดยขาดการรู้เท่าทัน และขาดการระมัดระวังทั้งการพูด สื่อข้อความ การนำเสนอภาพ และคลิปเสียงที่ไม่เหมาะสมแก่ความเป็นนักบวช จะเห็นว่า มีภาพและเสียงจำนวนมากที่พระภิกษุได้โพสต์หรือนำเสนอในพื้นที่ของอินเทอร์เน็ต เช่น ยูทูบ เฟสบุ๊ก และบล็อก^๒ ดังนั้น เมื่อกล่าวตามหลักการของอิต์ปัจเจยตาที่เน้นอธิบายถึงความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันและกันนั้น ไม่ว่าจะประเด็นของพุทธศาสนิกชนมีศรัทธาที่วิปริต หรือพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมจนเป็นที่มาของวิกฤติศรัทธา ย่อมส่งผล

^๑คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **ประวัติพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๒๓๗.

^๒พระมหาพรหม ธรรมมหาโส, รศ.ดร., **สถานการณ์พุทธบริษัทในสังคมไทย: ศรัทธาวิปริต หรือวิกฤติศรัทธา**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=1520&articlegroup_id=278 [๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐].

ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการปฏิบัติ และความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาในฐานะที่เป็นองค์กร

พระวินยาธิการ เป็นคำใหม่ที่ใช้เรียกพระภิกษุผู้ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดให้มีหน้าที่ช่วยเหลือด้านการปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัด โดยเฉพาะหน้าที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยด้านการปฏิบัติวินัยของพระภิกษุสามเณร หรือภาษาปากว่า ตำรวจพระ หมายถึง พระภิกษุชาวไทยผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระวินัย หน้าที่ของพระวินยาธิการ คือ ตรวจตรา แนะนำ ตักเตือน และชี้แจงระเบียบปฏิบัติแก่พระภิกษุสามเณรในจังหวัดหรือที่เข้ามาในจังหวัด บรรดาที่ประพฤติน่าเกลียด และหากไม่ปฏิบัติตามหรือพบการกระทำความผิดก็มีอำนาจจับกุมตัวส่งเจ้าคณะผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีอำนาจในการให้สละสมณเพศ

ทั้งนี้ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต) เจ้าอาวาสวัดราชโอรสาราม ได้อธิบายความหมายของคำว่า วินยาธิการ (วิ-นะ-ยา-ที-กาน/วินัย + อธิ + การ , แปล "เจ้าการพระวินัย") หรือภาษาปากว่า ตำรวจพระ หมายถึง พระภิกษุชาวไทยผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระวินัย เรียกเต็มว่า "พระวินยาธิการ" หน้าที่ของพระวินยาธิการ คือ ตรวจตรา แนะนำ ตักเตือน และชี้แจงระเบียบปฏิบัติแก่พระภิกษุสามเณรในจังหวัดหรือที่เข้ามาในจังหวัด บรรดาที่ประพฤติน่าเกลียด และหากไม่ปฏิบัติตามหรือพบการกระทำความผิดก็มีอำนาจจับกุมตัวส่งเจ้าคณะผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ แต่ไม่มีอำนาจในการให้สละสมณเพศ^๑

จากปัญหาที่พบตามสื่อต่างๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันพบพระภิกษุสงฆ์กระทำความผิดพระธรรมวินัยจำนวนมาก เช่น การบิณฑบาตขาดความสำรวม, ทำการเรียไรโดยไม่ได้รับอนุญาต, ปกกลดในย่านชุมชน, พักค้างแรมตามบ้านเรือน, นุ่งห่มจีวรไม่เรียบร้อย ขณะบิณฑบาต และเที่ยวเตร่เร่ร่อน เป็นต้น พระวินยาธิการจึงมีบทบาทสำคัญในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมดังกล่าวควบคู่กับคณะสงฆ์ แต่เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายรองรับ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนทำให้การพัฒนาศักยภาพของพระวินยาธิการมีปัญหา เพราะพระวินยาธิการ ถือว่าเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของการปกครองสงฆ์ ที่คอยช่วยเหลือเจ้าคณะพระสังฆาธิการทำหน้าที่คอยตรวจตรา แนะนำ ดูแล แก้ไข ให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กำจัดคนพาล อภิบาลคนดี ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาไม่ให้เกิดความเสียหายโดยรวม ดังนั้น การไม่มีกลไกใดมาขับเคลื่อนศักยภาพและขีดความสามารถของพระวินยาธิการ ก็จะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์นอกวัดให้หมดไปจากประเทศไทยได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องกลไกการขับเคลื่อนศักยภาพของพระวินยาธิการ เพื่อหาแนวทางและพัฒนาพระวินยาธิการให้มีประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์และเรียกศรัทธาของพุทธศาสนิกชนให้กลับมามีความศรัทธา

^๑ ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร , (นครปฐม : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔) , หน้า ๔.

๑.๒ คำถามวิจัย

- ๑.๒.๑ สภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๒.๓ กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาทางด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) สมรรถนะในการทำงาน (Competency) ประเภทของสมรรถนะในการทำงาน รูปแบบการประเมินสมรรถนะและขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยตั้งปัจจัยผลึกและปัจจัยสามารถ^๔

๒) แนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)^๕

^๔William W. Reeder, *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York : Wiley, 1968), pp. 1-7.

^๕McClelland, D.C., *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.*(Boston: Mcber, 1975), p.1.

๓) แนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)^๖

๔) แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)^๗

๕) แนวคิดเกี่ยวกับกลไกในการขับเคลื่อน ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ๑) การเปิดตัวโครงการ๒) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ๔) การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา๕)การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๖) การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะ^๘

๖) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิลา ประกอบด้วย ๑. ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชา เหนือตน ๒. นำพา พระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้ เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือ ๓. ช่วยเจ้าอาวาส หรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย^๙

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิลา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จาก การสังเกต พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ตัวแปรงานวิจัยเชิงปริมาณได้แก่

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

(๑) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์

(๒) ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยตั้งปัจจัยผลึกและปัจจัยสามารถ

^๖มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ,แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล,[ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th> [๑ มกราคม ๒๕๖๑].

^๗Boam, R. and Sparrow, P., *Designing and Achieving Competency*.(McGraw-Hill,Reading, 1992), p.1.

^๘อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”,วารสารบริหารคน, ฉบับที่ ๒๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๔๓): ๑๑-๑๘.

^๙พระธรรมสุธี (พีร์ สุชาติ), *คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศิลา คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จำปาทองพริ้นติ้ง, ๒๕๕๔), หน้า ๖.

(๓) ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)

(๔) ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)

ตัวแปรตาม (dependent Variable) ได้แก่ สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ด้าน คือ ๑) การตรวจตรา ซ้ำแฉง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย ฯลฯ ๒) นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาสฯลฯ ๓) ช่วยเจ้าอาวาสฯลฯ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) งานวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐ รูป^๑

๒) งานวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มคือ

๑) กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน ๖ รูป

๒) กลุ่มพระวินยาธิการ จำนวน ๖ รูป

๓) กลุ่มตำรวจ และข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จำนวน ๖ คน
รวมทั้งสิ้น ๑๘ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕ ๖๑ ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕ ๖๒ รวมเป็นระยะเวลา ๑๔ เดือน

^๑ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ,ข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๕๙ , (กรุงเทพมหานคร : กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๒๕๕๙), หน้า ๒๔.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑) ปัจจัยด้านการทำงานกับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

๒) ปัจจัยด้าน คุณลักษณะพื้นฐาน กับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

๓) ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

กลไกการพัฒนา หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอนในการทำให้การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศักยภาพ หมายถึง พลังขับเคลื่อนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของพระวินยาศิการ

การปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ ๓ ประการของพระวินยาศิการ ได้แก่ ๑. การตรวจตราชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน ๒) นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ๓) ช่วยเจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ เป็นแรงเร้าในการปฏิบัติงาน เช่น กำลังใจ ประโยชน์ที่ได้รับ

อุปนิสัย หมายถึง ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของพระวินยาศิการ อาทิเช่น เป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่ายยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

ภาพลักษณ์ หมายถึง อัตตลักษณ์ประจำตัวของพระวินยาศิการ อาทิเช่น การ นุ่งห่มเป็นปริมนชอล การวางตนเหมาะสม การพูดจาอ่อนหวาน ประณีประนอม

ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำ อาทิเช่น ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้สามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง

ทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองทำ อาทิเช่น สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี สามารถพูดในที่ชุมชนได้ดีสามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้

พระวินยาศิการ หมายถึงพระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัดหรือเจ้าคณะผู้ปกครองให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปกครองของเจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครอง

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- ๑.๗.๑ ทำให้ทราบสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๗.๒ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๗.๓ ได้กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑.๗.๔ นำผลจากการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับวินยาศิการ
- ๒.๕ ข้อมูลบริบทพื้นที่การวิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางสังคม ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง เกิดจากการลอกเลียนแบบของประเทศกำลังพัฒนาซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับประเทศต้นแบบ ผลที่เกิดขึ้นคือเกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย ทั้งในแง่การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การถูกครอบงำทางความคิด ความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ตลอดจนปัญหาสังคม และได้รับการวิพากษ์จากนักวิชาการหลายสำนักว่าก่อให้เกิด “วิกฤตการณ์การพัฒนา” (Development Crisis) เพราะผลจากการพัฒนานั้นไม่สามารถลดทอนความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนยุคเดียวกัน (Intra-generation) และยังทำให้ “ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนยุคเดียวกันเพิ่มมากขึ้นด้วย”^๑ ผลกระทบที่ตามมา คือการเปลี่ยนแปลงของชุมชนไทยจากแนวความคิดการพัฒนาของชาวตะวันตก อันก่อให้เกิดความทุกข์แก่ประชาชนในชุมชนของประเทศไทยหลายประการ การพัฒนาในลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดปัญหาสังคมในชุมชนไทยขึ้นอย่างมาก และสามารถทำลายล้างระบบค่านิยม วิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวไทยได้ภายในเวลาไม่นานนัก

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย หมายถึงหลักการหรือวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น การพัฒนาชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเจริญขึ้น เป็นต้น โดยอาศัยแนวทางทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) คือ ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นทฤษฎีที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นไปตามปรากฏการณ์จริงมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลายท่านประกอบด้วยแนวคิดการพัฒนาโดยทั่วไป และแนวคิดการพัฒนาตามหลัก

^๑ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, ดร., วาทกรรมการพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา, ๒๕๕๔), หน้า ๒๘๑.

พระพุทธศาสนา ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดแนวทางความหมายและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสำหรับการวิจัยนี้เป็นลำดับไป

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนา

มนุษย์ในสังคมทุกสังคมย่อมต้องการความเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ดำเนินไปในทางที่ดีขึ้นเจริญก้าวหน้า ขึ้นที่เรียกว่า “การพัฒนา” (Development) อาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ คือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคม จากคำจำกัดความดังกล่าว การพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนา สำหรับความหมายของคำว่า “พัฒนา” ในภาษาไทยมาจากคำว่า “วฑฺฒน” ในภาษาบาลีและ “วฺรณ” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า ทำให้เจริญ^๒ หรือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น^๓ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามีได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นของปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย^๔ เมื่อนำมาใช้กับการพัฒนาชุมชน เป็นการรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน ให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่บุคคลต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตนเองและร่วมมือกันดำเนินงาน อย่างไรก็ตามมักจะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยงานราชการหรือองค์การอาสาสมัครอื่นๆ^๕ ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และ โครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา^๖ ตามหลักการบริหารจัดการ จัดเป็นกระบวนการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงความสามารถ และทักษะของผู้นำกลุ่มจัดการทรัพยากรบุคคลและวัตถุ สามารถประสานทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์การ^๗ กล่าวได้ว่า คือ กระบวนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า

สำหรับแนวคิดความหมายของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาสามารถสรุปความได้ว่าการพัฒนามี ๒ ความหมาย คือ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Sciences and Technology) ซึ่งเปลี่ยนแนวทางมาเป็นค้นหาความรู้ เพื่อให้มนุษย์ได้ความรู้ที่จะมาจัดความสัมพันธ์ให้มนุษย์อยู่กับธรรมชาติได้อย่างดี โดยเกื้อกูลซึ่งกัน

^๒ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีวีพัฒนาอินเตอร์พรีนซ์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๘๒๗.

^๓T. R. Batten, *Community and Their Development*, (London: Oxford University Press, 1959), p. 2.

^๔วิรัช วิรัชนิการวรรณ, *การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, ๒๕๔๙), หน้า ๘.

^๕Arthur Dunham, “The Outlook for Community Development”, *The Social Welfare Forum*, (Proceedings of The National Conference on Social Welfare, 1985), p. 3.

^๖George F. Gant, *Development Administration: Concepts, Goals, Methods*, (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), p. 20.

^๗กัญญา เพิ่มผล, *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐-๑๑.

และกัน และเทคโนโลยีก็ผลิตและให้พื้นฐานความคิดใหม่นั้นด้วยแรงจูงใจใหม่ ที่ต่างไปอีกแบบหนึ่ง เราก็มักมีวิทยาศาสตร์ได้ มีเทคโนโลยีได้ แต่มีด้วยฐานความคิดที่ต่างออกไป^๕

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า โดยต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้งทางด้านกาย ทางด้านศีล ทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา เมื่อบุคคลมีการพัฒนาแล้วจึงจะส่งผลต่อไปยังการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

จากความหมายของการพัฒนาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษามา ข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาเป็นส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางด้านบุคคล และมันคงเกิดประสิทธิผล สรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๖, หน้า ๘๒๗)	การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ
T. R. Batten (1985, p. 2)	การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๙, หน้า ๘)	การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีไม่เรียกว่า การพัฒนา
Arthur Dunham (1958, p. 3)	การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่บุคคลต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตนเอง และร่วมมือกันดำเนินงาน และรับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยงานราชการ
George F. Gant (1979, p. 20)	การบริหารการพัฒนา หมายถึง การบริหารนโยบาย แผนงาน และ โครงการต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

^๕พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) หมวดสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๖-๗.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของการพัฒนา (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กันตยา เพิ่มผล (๒๕๕๒, หน้า ๑๐-๑๑)	การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง ความสามารถ และทักษะของผู้นำกลุ่มจัดการทรัพยากรบุคคลและวัสดุ สามารถประสานทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๓, หน้า ๖-๗)	การพัฒนามี ๒ ความหมาย การพัฒนามนุษย์ และการพัฒนาทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเปลี่ยนแนวทางมาเป็นค้นหาความรู้ เพื่อให้มนุษย์ได้ความรู้ที่จะมาจัดความสัมพันธ์ให้มนุษย์อยู่กับธรรมชาติ ได้อย่างดี

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ

หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดสากลกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาไว้ว่า ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการที่เรียกว่า ความยุติธรรมระหว่างคน ๒ ยุค มุมมองของมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยน ให้เปิดกว้างยอมรับความจริงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ที่ติดตามมาจากการกระทำของตน มนุษย์จะต้องประสานแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และจริยศาสตร์ เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นข้อกำหนดทั่วไปขึ้น โดยเริ่มต้นจากการพื้นฐานความรู้ทางด้านนิเวศวิทยา และสิ่งแวดล้อม สร้างความเข้าใจถึงปฏิสัมพันธ์ในระหว่างสิ่งมีชีวิตด้วยกันเอง และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จากนั้นจึงชี้ให้เห็นถึง หลักการถ่ายทอดพลังงาน โดยการบริโภคต่อกันเป็นทอดๆ และวัฏจักรของสสาร ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการทำให้สสารและพลังงาน สามารถหมุนเวียนในระบบนิเวศ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างให้เกิดเป็นความคิดรวบยอดขึ้น ในระบบความคิดพร้อมจะนำไปเชื่อมโยงกับประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืนประสบผลสำเร็จสมดังความหมายที่ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาเพื่อบรรลุถึงความต้องการของมนุษยชาติในปัจจุบันโดยจะต้องไม่เป็นการลดทอน หรือเบียดบังโอกาสที่จะบรรลุความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในรุ่นต่อไป ด้วย

สำหรับหลักการที่สามารถนำไปปฏิบัติแล้วทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจากการศึกษา หลักการและแนวคิดผู้วิจัยประมวลได้ดังนี้ คือ ๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒) หลักความสมดุล ๓) หลักการพัฒนาแบบองค์รวม ๔) หลักการเรียนรู้ ๕) หลักการมีส่วนร่วม ๖) หลักการระเบิดจากข้างใน ๗) หลักการชุมชนเข้มแข็ง ๘) หลักการบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง ๙) หลักธรรมาภิบาล ๑๐) หลักความยุติธรรมในสังคม ๑๑) หลักการพัฒนาจากรากเหง้าหรือภูมิปัญญา ๑๒) หลักการพึ่งตนเอง ๑๓) หลักการสร้างเครือข่าย ๑๔) หลักเศรษฐศาสตร์เพื่อสร้างที่ยั่งยืน ๑๕) หลักการสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา^๔ และ ๑๖) หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ส่วนในด้าน

^๔ประเวศ วะสี, พยากรณ์อนาคตประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิหมอชาวบ้าน, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

แนวคิดมีนักวิชาการเสนอไว้หลายแนวคิด เช่น การคิดเชิงบวก แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง^{๑๐} และแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการศาสนาเสนอแนวคิดไว้ว่าโลกกว้างไกลไร้พรมแดนแต่คนยังคับแคบและแบ่งแยก แม้ว่าสภาพทั่วไปจะพัฒนาสู่ความเป็นสากล แต่คนไม่ได้พัฒนาตัวเองให้มีความเป็นสากลอย่างสอดคล้องกันอย่างโลกาภิวัตน์ คือ แม้ว่าสภาพแวดล้อมทางวัตถุจะแผ่ประสานรวมเป็นอันเดียวกัน แต่มนุษย์กลับยังมีจิตใจและความรู้สึกนึกคิดที่จำกัด กีดกันและมุ่งร้าย ลิดรอนผู้อื่น จึงต้องมุ่งเน้นการทำให้มนุษย์มีจิตใจและปัญญาเป็นสากล หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธจึงมีการพัฒนาแยกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา และการพัฒนาวัตถุ พัฒนาสภาพแวดล้อม เรียกว่า วัฒนธรรม หรือ พัฒนา^{๑๑} องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธมีอยู่ ๓ ระบบ^{๑๒} คือ

๑. ระบบการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development) ซึ่งใช้คำว่าพัฒนา โดยมีการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสนองความมุ่งหมายทางเศรษฐกิจ ด้วยการดำเนินการเชื่อมโยงกับการพัฒนามนุษย์ (Human Development)

๒. ระบบการพัฒนาคน ซึ่งใช้คำว่า ภาวนา โดยการพัฒนาคนให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา การนำเอาปัญญา (Wisdom) กับศีล (Ethics) มาประสานกัน โดยมีจิตใจ (Mental Qualities) เป็นตัวเชื่อม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างจริยธรรม (Ethics) แต่ไม่ใช่จริยธรรมตามความหมายตะวันตก และทั้งหมดนี้เรียกว่า แดนของภาวนา

๓. ระบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีปัญหาที่เกิดจากปัจจัยสำคัญอันได้แก่ เรื่องประชากร ความร่อยหรอของทรัพยากร และเรื่องมลภาวะ

ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ จึงหมายถึง การพัฒนาคน ครบทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ต้องพัฒนาคนให้ใฝ่รู้ ผู้สั่งยาก^{๑๓} และให้คนที่พัฒนาเต็มระบบเป็นแกนกลาง หรือปัจจัยตัวกระทำ นำการพัฒนาคน และคนที่พัฒนาแล้วนั้นไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่ของการพัฒนา คือ ทั้ง มนุษย์ สังคม ธรรมชาติ และเทคโนโลยี การพัฒนาจึงต้องมีปัจจัยฝ่ายตัวมนุษย์เป็นหลัก เพราะลักษณะของมนุษย์ที่เป็นสัตว์ที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้ดีเยี่ยม เรียกว่า ความสามารถที่จะวิวัฒน์ (Evolvability) การพัฒนามนุษย์ ตามหลักการทางพระพุทธศาสนา ด้วยการพัฒนาระบบการดำเนินชีวิตทั้งสามด้านให้เป็นการพัฒนาเต็มทั้งคนก่อน จึงจะเป็นการพัฒนาที่ได้ผล คือ ระบบแห่งไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยเน้นเฉพาะประเด็นที่พึงพัฒนาเป็นสำคัญ ดังนี้

ด้านพฤติกรรม เป็นช่องทางให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาด้านจิตใจและด้านปัญญาได้ดีด้วย ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ละความเคยชินที่ไม่เกื้อกูลโดยใช้วินัยและวัฒนธรรมเพื่อเร่ง

^{๑๐} ธนากร สังเขป, การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.พี. (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๖๕.

^{๑๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑.

^{๑๒} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, หน้า ๑๑๕, ๑๖๘.

^{๑๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลา มารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (นครปฐม: สำนักพิมพ์ธรรมะอินทเรนต์, ๒๕๕๔), หน้า ๔๙.

แก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรม การหาความสุขเพราะมีผลกระทบต่อการพัฒนาจึงควรมีการให้ คุ้มกับการได้ การเอา

ด้านจิตใจ พัฒนาจิตใจให้มีศักยภาพในการหาความสุขได้ง่ายขึ้น เสพบริโภคด้วยท่าทีที่มีก็ได้ ไม่มีก็ได้ จนถึงขั้นมีก็ได้ ไม่มีก็ได้ อย่างฉลาดและมีจุดหมายที่ นิรามิสสุข หมายถึงการมีความสุขเป็นอิสระโดยไม่อาศัยการเสพ มีคุณธรรมและมีความเพียร พยายาม ขยัน อดทน เกื้อกูลเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

ด้านปัญญา มีความรู้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงของธรรมชาติ เสพบริโภคด้วยรู้เข้าใจคุณค่าแท้เป็นผู้บรรลุจุดหมายของการพัฒนามนุษย์ และเป็นผู้ที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลต่อสังคมมนุษย์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม จะบรรลุจุดหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

มนุษย์ที่บรรลุจุดหมายการพัฒนามนุษย์ทั้งระบบแล้วจะเป็นปัจจัยตัวกระทำนำระบบสัมพันธ์ใหญ่ให้เข้าไปในทางที่ดี เกื้อกูลแก่การดำรงอยู่ที่ดีของมนุษย์ เป็นแกนกลางประสานบูรณาการกับระบบองค์รวมใหญ่เรียกว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน ในพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคมและตัวมนุษย์ โดยเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนาฝึกอบรมทำให้เจริญ คือ ภาวนา มี ๔ ประการ^{๑๔} คือ

๑. กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. สីลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

องค์ประกอบหลักทั้ง ๔ นี้จะทำงานสัมพันธ์กันอาศัยกัน และส่งผลต่อกันไม่สามารถแยกขาดจากกัน และต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อทุกองค์ประกอบ คือ ไม่ยึดติด แต่ตั้งมั่น และให้เป็นไปเพื่อเกื้อกูลต่อชีวิตที่ดีงาม เพื่อการพัฒนาสร้างสรรค์ตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาคนด้วยหลักธรรม ภาวนา ๔ นี้ มาจากหลักการและแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา ๔ อย่าง^{๑๕} คือ

^{๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, หน้า ๖๘-๖๙.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑-๑๕๓.

๑. พระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมดาในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น

๒. ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ย่อมเป็นไปตามระดับความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย และทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๓. มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ซึ่งแนวคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ก็เพราะหลักการสำคัญนี้ คือไตรสิกขาจริยธรรมจึงมีความหมายเท่ากับการศึกษา เมื่อมนุษย์พัฒนาแล้วก็สามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขที่เกิดจากภายในของมนุษย์เองได้จริง

๔. ศักยภาพของการพัฒนา คือการทำ ให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริม กลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ ซึ่งความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วจะประยุกต์เข้ากับปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดได้

การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นระบบและเป็นกระบวนการ และเป็นการแก้ปัญหาแบบที่เรียกว่า บูรณาการ (Integrated) คือทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบถ้วนเป็นบูรณาการและสัมพันธ์กันถูกต้องและพอดีทั่วตลอดองค์รวม และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือการมีดุลยภาพ (Balance) หรือพูดอีกนัยหนึ่งคือการทำให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ^{๑๖} นั่นคือการพัฒนาคนให้มุ่งไปสู่ทางสายกลาง หรือ “มัชฌิมาปฏิปทา” ซึ่งเป็นการเดินสายกลางในระดับจริยธรรมหรือโลกียธรรม ด้วยวิถีแห่งพุทธะ トラบเท่าที่ยังไปไม่ถึงระดับปรมาตถสัจจะหรือโลกุตระธรรม โดยพัฒนา “ปัญญา” ให้รู้เท่าทันความเป็นไปของชีวิตและของโลก^{๑๗} ด้วยกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งอบรมและพัฒนาคนทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาแบบทั่วไป ที่จะได้จากภายนอก (ปรโตโฆสะ)^{๑๘} โดยเฉพาะอิทธิพลจากกัลยาณมิตร^{๑๙} และการศึกษาแบบไตรสิกขา ที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวมนุษย์ (โยนิโสมนสิการ)^{๒๐} ทำให้มีทัศนคติถูกต้อง (สัมมาทิฐิ)^{๒๑} และการพัฒนาปัญญา (ปัญญาสิกขา)^{๒๒} ซึ่งสอดคล้องกับหลักของอริยมรรค ทำให้เกิดเป็นองค์รวมหรือระบบบูรณาการทั้งคน และสิ่งแวดล้อมรอบตัวคน

สำหรับหลักธรรมสำคัญที่นักวิชาการศาสนาเสนอไว้เป็นหลักการในการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นมีอยู่หลายหลักธรรมในสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ประมวลมานำเสนอ

^{๑๖} อ่างแล้ว.

^{๑๗} W. Rahula, Venerable, *What the Buddha Taught*, (Bangkok: Haw Trai Foundation, ๒๐๐๔), p. ๗๖.

^{๑๘} อัง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๑๒๖/๑๑๕.

^{๑๙} พระไพศาล วิสาโล, *พุทธศาสนากับคุณค่าต่อชีวิต*, (สมุทรปราการ: ชมรมกัลยาณธรรม, ๒๕๕๓), หน้า ๒๓.

^{๒๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๘๖.

^{๒๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๔๘/๓๖๕.

^{๒๒} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๔๗/๒๗๒.

เฉพาะหลักพุทธธรรมส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและนำเสนอเฉพาะหัวข้อธรรมเท่านั้น ส่วนการประยุกต์ใช้กับการวิจัยจะได้นำเสนอเชิงบูรณาการในผลการวิจัย หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์ ประกอบด้วย ทางสายกลาง คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรืออริยสัจ ๔ ซึ่งมีวิธีปฏิบัติคือ มรรคมีองค์ ๘ รวมทั้ง ศีล สมาธิ ปัญญา หรือไตรสิกขาที่ซ่อนอยู่ในมรรคมีองค์ ๘ นั้นด้วย ระบบไตรสิกขาเป็นปัจจัยของการพัฒนามนุษย์ต้องทำ ๓ ด้าน อย่างบูรณาการที่สำคัญมากอย่างยิ่ง^{๒๓} คือ

๑) พุทธกิจกรรม ศึกษาอบรมการมีระเบียบวินัย การเลี้ยงชีพสุจริต วิธีปฏิบัติในการผลิต เสพบริโภคแบ่งปันและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เรียกว่า ศีล

๒) จิตใจ ศึกษาอบรมการปลุกฝังคุณธรรม ส่งเสริมคุณภาพจิตใจการมีความพอใจ มีความสุข สดชื่นเบิกบานเพราะมีสมรรถภาพและสุขภาพจิต เรียกว่า สมาธิ

๓) ปัญญา ศึกษาอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามระบบของเหตุและปัจจัยที่จะทำให้สามารถแก้ปัญหามาตามเหตุผลที่รู้เท่าทันโลกและชีวิต มีทัศนคติ ค่านิยมที่ถูกต้องสามารถทำจิตใจให้บริสุทธิ์หลุดพ้นจากความยึดติดถือมั่นในสิ่งต่างๆ สามารถดับกิเลส ดับทุกข์ เป็นอยู่ด้วยจิตใจอิสระ ผ่องใส เบิกบาน เรียกว่า ปัญญา

รวมทั้งหลักความพยายามในทางที่ชอบ ได้แก่ การประกอบความเพียรในสถานะ ๔ ชื่อว่า สัมมัปปธาน^{๒๔} คือ

๑. สังวรปธาน คือ การเพียรพยายามป้องกันมิให้อกุศลคือ ความชั่วทุจริตทั้งหลายเกิดขึ้น พยายามทรมานเสียดปัญญา ผืนใจ ขมใจด้วยการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไมให้ยินดี ยินร้ายต่อกิเลส ตัณหา อกุศลทั้งปวง โดยมีสติเป็นเครื่องคอยระวังมิให้บาปและอกุศลทั้งหลายเกิดขึ้น

๒. ปหานปธาน คือ การเพียรพยายามในการเลิกละบาปและอกุศลทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้วให้จางหายและหมดสิ้นไป พยายามที่จะขจัดหรือทำลายเสียซึ่งความชั่วอกุศลต่างๆ เช่น โลภ โกรธ หลง ฯลฯ ไม่ให้ครอบงำจิตใจ เพราะทำให้จิตใจเศร้าหมอง ชุมนวมอันเป็นบ่อเกิดแห่งการทำชั่ว

๓. ภวานาปธาน คือ การเพียรพยายามในการเพิ่มพูนกุศลคือความดีงามความสุจริตธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เจริญงอกงามขึ้น

๔. อนุรักษนาปธาน คือ ความเพียรพยายามในการรักษากุศล คือความดีงามที่เกิดขึ้นแล้วให้ดำรงอยู่ไม่ให้เสื่อมหายไป คอยระคับระคองให้กุศลเหล่านั้นเจริญเต็มที่ด้วยการยอมทรมานทั้งความพยายาม และกำลังในการปกป้องรักษาความดีนั้นไว้ต่อเนื่องเรื่อยไป

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมในการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับบุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนา คือ อปรีหานิยธรรม^{๒๕} อันเป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีอีกประการหนึ่ง เป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารหรือหมู่ชนอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวของบุคคลทั้งหลาย ช่วยให้เกิดความสามัคคีและเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น มีทั้งส่วนของภิกษุและบุคคลทั่วไปในงานวิจัยนี้อธิบายเฉพาะส่วนของภิกษุ^{๒๖} ประกอบด้วย

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, หน้า ๑๘๒.

^{๒๔} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๑๑๓.

^{๒๕} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๖-๑๔๑/๘๑-๘๘.

^{๒๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๑๑-๒๑๔.

๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
๒. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นจัดการแก้ไข สิ่งเสียหาย เหตุไม่งาม
๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธรเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มล้างสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้
๔. ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น
๕. ไม่ลู่อานาจตัณหาคือความอยากที่เกิดขึ้น
๖. ยินดีในเสนาสนะป่า
๗. ตั้งสติระลึกไว้ในใจว่า เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มิศัลงาม ซึ่งยังไม่มา ขอให้มา ที่มา แล้ว ขอให้อยู่ผาสุก

ส่วนหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความรู้จักประมาณในการบริโภคคือ โภชนะมัตตัญญูตา การรู้จักประมาณเรียกว่า มัตตัญญูตา พบในหมวดธรรมวินัย ได้แก่ สปัปฺริสธรรม ๗ ประการ^{๒๗} หมายถึง ธรรมของผู้ดี หรือคุณสมบัติของคนดี ได้แก่

๑. ฉัมมัญญูตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ
 ๒. อตฺถัญญูตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ประโยชน์ที่ประสงค์
 ๓. อตฺตัญญูตา ความรู้จักตน คือ รู้กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม
 ๔. มัตตัญญูตา ความรู้จักประมาณ เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่
 ๕. กาลัญญูตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้เวลา
 ๖. ปรีสัญญูตา ความรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ
 ๗. ปุคคัลลัญญูตา หรือ ปุคคัลปโรปรัญญูตา ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล^{๒๘}
- เฉพาะ มัตตัญญูตา เป็นหลักธรรมที่สำคัญมากก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธขึ้นได้จริง และเป็นธรรมที่ใช้แก้ปัญหาราชาชาติแวดล้อมได้อย่างดีมาก การพิจารณารู้จักประมาณเป็นการฝึกให้มีปัญญาใช้หลักการนี้กับการเสพทุกอย่างโดยเฉพาะเทคโนโลยี รู้จักแยกระหว่างประโยชน์อันเป็นคุณค่าแท้ที่หมายถึงการใช้โดยเฉพาะสิ่งบริโภค เช่น ปัจจัย ๔ มีคุณค่าแท้คือการหล่อเลี้ยงชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เพื่อประโยชน์เกื้อกูลชีวิตที่พอดีไม่มากเกินไปเกินกว่าความต้องการของตนเองกับคุณค่าเทียมที่หมายถึงประโยชน์ที่เกินเลยกว่าความจำเป็น และหลักความพอใจแบบฉันทะ^{๒๙} ในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยเน้นฉันทะใช้แก้ปัญหาค่าในส่วนที่สำคัญในความหมายของเศรษฐกิจอันเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติไม่บรรลุความสำเร็จ ฉันทะ เป็นองค์ธรรมข้อแรกแห่งอิทธิบาท ๔^{๓๐} คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายได้แก่

^{๒๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓., ๑๑/๓๕๗/๔๐๐., ตูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๘๗.

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๐-๒๑๑.

^{๒๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, หน้า ๑๗๐.

^{๓๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๐.

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ที่หมายถึงความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่หวังสิ่งตอบแทนในการที่ได้ทำอย่างมีฉันทะนี้

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดย

๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหยาบในสิ่งนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไขปรับปรุง^{๓๑}

การที่บุคคลขาดจริยธรรมในการพัฒนา เพราะมีเหตุมาจากกิเลส ๓ อย่างนี้ คือ ตัณหา หรือความอยากได้ มานะหรือความต้องการมีอำนาจ และ ทิฎฐิ หรือความยึดมั่น ความคลั่งไคล้ แนวคิด ลัทธิ ศาสนา และอุดมการณ์ต่างๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาเป็นองค์รวมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนครบทุกด้านทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา พัฒนาคนให้ใฝ่รู้ สู้อยากและให้คนที่พัฒนาเต็มระบบเป็นแกนกลาง หรือปัจจัยตัวกระทำ นำการพัฒนาคน และคนที่พัฒนาแล้วนั้นไปประสานปรับเปลี่ยนบูรณาการในระบบสัมพันธ์องค์รวมใหญ่ของการพัฒนา คือ ทั้ง มนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมอันหมายถึงธรรมชาติให้ดำรงอยู่ได้ด้วยดีอย่างเกื้อกูลต่อเนื่องสม่ำเสมอเรื่อยไป และจะต้องไม่เป็นการลดทอน หรือเบียดบังโอกาสที่จะบรรลุความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในรุ่นต่อๆ ไปด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ศึกษาผ่านมาข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นองค์รวมให้เจริญก้าวหน้า ขึ้น สามารถสรุปหลักการได้ดังตารางที่ ๒.๒

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗๘.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพุทธ

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประเวศ วะสี (๒๕๔๕, หน้า ๑๑)	หลักการสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา การแก้ปัญหาสังคมจะต้องร่วมมือกันในสามภาคส่วน คือ ภาครัฐบาล ภาควิชาการ และภาคสังคมหรือภาคประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรง
ธนากร สังเขป (๒๕๕๕, หน้า ๖๕)	แนวคิดเรื่องความขัดแย้ง มีทั้งผลดีและผลเสีย มักเข้าใจกันว่าความขัดแย้งเป็นผลเสียมากกว่าผลดี ผลดีคือทำให้มีความรอบคอบมากขึ้น
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๑, หน้า ๒๑)	การพัฒนาที่ยั่งยืนแนวพุทธมีการพัฒนาแยกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา และการพัฒนาวัตถุ พัฒนาสภาพแวดล้อม เรียกว่า วิชา หรือ พัฒนา
พระไพศาล วิสาโล (๒๕๕๓, หน้า ๒๓)	อิทธิพลจากกัลยาณมิตร ในทางพุทธถือว่า อิทธิพลจากภายนอกเช่นนี้ ย่อมนำมามนุษย์ไปสู่หนทางอันประเสริฐ และคนส่วนใหญ่ก็ต้องการอิทธิพลเช่นนี้ จึงจะมีชีวิตที่ผาสุกได้ในขณะที่มีคนเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น ที่สามารถพัฒนาชีวิตได้โดยอาศัยความสามารถและปัญญาของตนเองล้วนๆ ที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการ

๒.๑.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นความต้องการของหน่วยงานทุกหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคคลากรของตนให้ดีขึ้น บางครั้งเราเรียกการพัฒนาบุคคลากรให้ดีขึ้นนี้ก็เรียกว่าการพัฒนาขีดความสามารถบ้าง การพัฒนาสมรรถนะบ้าง การพัฒนาศักยภาพบ้างแต่ความหมายก็คงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน นั่นก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการทำให้คนสามารถนำเอาสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ออกมาใช้ประโยชน์โดยกระบวนการต่างๆ เช่นการศึกษา อบรม การให้แรงเสริมต่างๆ ทำให้บุคคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ดีขึ้น เจริญขึ้น ทำประโยชน์ได้มากขึ้น เป็นที่ต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าการลงทุนอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมีค่าใช้จ่าย มีการจัดการ และมีค่าเสียเวลาเพื่อแลกกับการได้มาของศักยภาพ หรือขีดความสามารถหรือสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ เพื่อจะนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานที่ต้องปฏิบัติ สำหรับวิธีการดำเนินการเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะ เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ นอกจากนั้นแรงจูงใจก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรกล มนุษย์มีจิตวิญญาณจึงต้องการแรงจูงใจในการพัฒนา ดังนั้นผู้ดำเนินการพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงเป็นปัจจัยสำคัญ

๑) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

เมื่อกล่าวถึงการบริหาร เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (Man) เงินหรือ งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) หรือเรียกกันว่า 4 M โดยเฉพาะคน กล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร^{๓๒} เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรเป็นสินค้าและบริการในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่นๆ ให้กับองค์กร^{๓๓} ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคน เปลี่ยนแปลงจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์ที่เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจของความรู้ ทักษะและความสามารถ^{๓๔} ขององค์กรไม่ว่าองค์กร ภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ข้าราชการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากบุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและคุณธรรมโอกาสในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า จะมีมากขึ้น ตรงกันข้ามหากบุคลากรภาครัฐขาดคุณภาพ คุณธรรม ภาครัฐจะไม่สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและประชาชนให้สำเร็จลุล่วงไปได้^{๓๕}

ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการขยายตลาดไปสู่ระดับโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานไปใช้สมองหรือความรู้ โดยเฉพาะจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานที่มีความหลากหลาย เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อยและผู้สูงอายุ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืนและการเกิดช่องว่างของทักษะในการทำงาน^{๓๖} จึงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอด ประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา^{๓๗}

^{๓๒} อุทัย เลาหวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๘.

^{๓๓} Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S., *Managing Human Resources*, (Mason, OH : South-Western Cengage Learning, 2009), p. 12.

^{๓๔} Sims R.R., *Human Resource Management : Contemporary Issues, Challenges and Opportunities*, (Charlotte, NC : Information Age, 2007), p. 28.

^{๓๕} ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕-๓๗.

^{๓๖} Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P., *Fundamentals of Human Resource Management*, (New York : McGraw-Hill, 2007), pp.32-36.

^{๓๗} สุจิตรา ธนानันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

๒) ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ภาษาไทยมีใช้หลายคำที่คล้ายๆกัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันจะนิยมใช้คำว่า การพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีรากฐานอยู่ในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)^{๓๘} เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพสูงขึ้น โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนามนุษย์ไว้หลากหลายแตกต่างกันทั้งในเชิงกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาในระดับบุคคลเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานและเชิงเป้าหมายซึ่งเป็นการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล การวางแผนอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา องค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การและความก้าวหน้า ของบุคลากรโดยบางท่านได้ อธิบายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาว่าเป็นความพยายามขององค์การที่มีเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการแข่งขัน^{๓๙} บางท่านให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพยายามจัดให้บุคลากรได้รับข้อมูล ทักษะและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ โดยเป็นกระบวนการ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง^{๔๐} และบางท่านก็ให้ความหมายอย่างกระชับว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา^{๔๑} นักวิชาการตะวันตกหลายท่านนิยามคำว่าพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจหลายท่านซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักรัฐศาสตร์ส่วนใหญ่บางท่านให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันเช่นให้ความหมายว่าเป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า^{๔๒} กับอีกท่านหนึ่งที่ให้ ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นอยู่ ปัจจุบันโดยเป็นการมองระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับหรือเตรียมรับกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต^{๔๓}

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการ พัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความหมายที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ (Learning)

^{๓๘}Yorks,L., **Strategic Human Resource Development**, (Upper Saddle River, NJ : Thomson South-Western, 2005), p.5.

^{๓๙}Jackson,et.al., **Managing Human Resources**, p.275.

^{๔๐}Ivancevich, J. M., **Human Resource Management**, 10th ed., (New York : Mc Graw-hill, 2007), p. 393.

^{๔๑}Delahaye, B. L., **Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management**, (Sydney, Australia : John Wiley & Sons, 2005), p. 22.

^{๔๒}Nadler,L., & Nadler, Z., **Every Manager's Guide to Human Resource Development**, (San-Francisco : Jossey-Bass, 1992), p. 7.

^{๔๓}Bernardin, J. H., **Human Resource Management : An Experiential Approach**, (New York : Mc Graw-Hill, 2003), p. 164.

ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การเพิ่มมากขึ้นโดยมองถึงความก้าวหน้า ของบุคลากร ควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์การด้วย ซึ่งนักวิชาการอธิบายการพัฒนามนุษย์ว่า เป็นหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ยังรวมถึงกิจกรรม การพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และการจัดการผลการปฏิบัติงาน^{๔๔} บางท่านให้ความหมายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ว่า เป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์การ โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนา ทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์การกับ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การเข้าด้วยกัน^{๔๕}

ในส่วนของนักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างน่าสนใจเช่นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็น เครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๔๖} หรืออธิบายว่าเป็น กระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความ เข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๔๗} นอกจากนี้บางท่านยังหมายความว่า เป็นหน้าที่และบทบาทของ ผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้มี ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง^{๔๘}

^{๔๔} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., *Human Resource Management*, 9th ed., (Upper Saddle River, NJ : Pearson Education, 2008), p. 5.

^{๔๕} Kossek, E. E., & Block, R.N., *Managing Human Resource in the 21st Century : From Core Concepts to Strategic Choice*, (Cincinnati, OH : South- Western College, 2002), p.197.

^{๔๖} กุลธณ ธนาพงศธร, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๔๗} เกரியงไกร เจียมบุญศรีและจักร อินทจักร, *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : บั๊คแบงก์, ๒๕๔๔), หน้า๓๒.

^{๔๘} ตูลา มหภาพสุวานนท์, *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕), หน้า๕๕.

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อุทัย เลาหวิเชียร (๒๕๔๒, หน้า ๖๘)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. คน (Man) ๒. เงิน/งบประมาณ (Money) ๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔. การจัดการ (Management)
กุลธน ธนาพงศธร (๒๕๔๕, หน้า ๑๑๒)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์ ๑. เป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใช้ทักษะ ๒. ใช้ความรู้ ๓. ใช้การบริการ
ตุลา มหาพสุธานนท์ (๒๕๔๕, หน้า ๕๕)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารที่ต้องดูแลบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนา งานของตน
Nadler, L. and Nadler, Z. (1992, P.7)	เป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า
ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (๒๕๔๓, หน้า ๓๕ – ๓๗)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้าราชการถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันนโยบายรัฐบาล ๒. บุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพ, คุณธรรม มีโอกาสพัฒนาประเทศ
สุจิตรา ธนานันท์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๑)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถขององค์กรมีบทบาทต่อความอยู่รอด ประสิทธิภาพและ ความสามารถในการแข่งขัน ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร
เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (๒๕๔๔, หน้า ๓๒)	<p>เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ให้มีความรู้ ๒. ให้มีทักษะการทำงาน ๓. ให้มีทัศนคติ
Ivancevich, J. M. (2007, p.393)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นกระบวนการจัดให้บุคคลได้รับข้อมูล ทักษะและความเข้าใจ ๒. ช่วยให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
Neo, R. A. (2007, pp. 32 –36)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ลักษณะของงานเปลี่ยนจากใช้แรงงานไปใช้ความรู้ ๒. แรงงานมีความหลากหลาย
Delahaye, B. L. (2005, p.22)	เป็นการที่บุคคลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา
Jackson, ct. al. (2009, p.275)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ในระดับบุคคลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ๒. ในระดับองค์การเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยอตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๑ ความหมายของศักยภาพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า

“Competency” ทั้งสิ้น^{๔๙} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๕๐} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๕๑} ส่วน David C.Mc Clelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ว่าศักยภาพ^{๕๒} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๕๓} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่^{๕๔}

๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับ

^{๔๙} สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๕๑} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้าบทคัดย่อ.

^{๕๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๕๓} สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, *Productivity*, ๙ (๕๓) (พ.ย. - ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

^{๕๔} มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th> [๑ มกราคม ๒๕๖๑].

ปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๕๕} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (Define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (Measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มีจุดหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (Analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

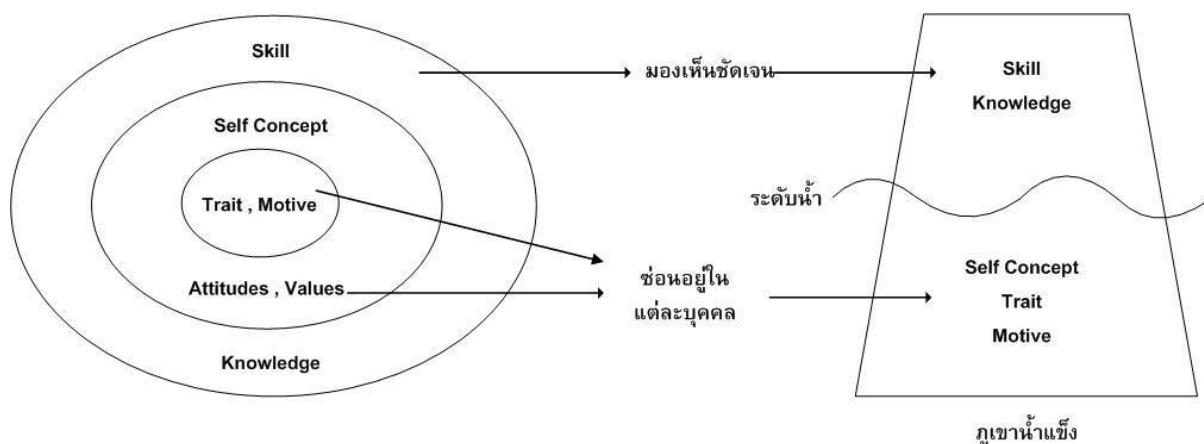
ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (Improve) หลังจากทราบค่านิยม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (Control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๕๖}

^{๕๕} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๕๖} สุรชาติ ฌ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

๒.๒.๒ องค์ประกอบของ การพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



แผนภาพที่ ๒.๑ ภาพแสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C.McClelland

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (Competency)

ภาพ B คือการแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา

กล่าวคือส่วนที่เป็น ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

David C.McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ดังนี้

๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้

๒) อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลทางกายภาพและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

๔) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

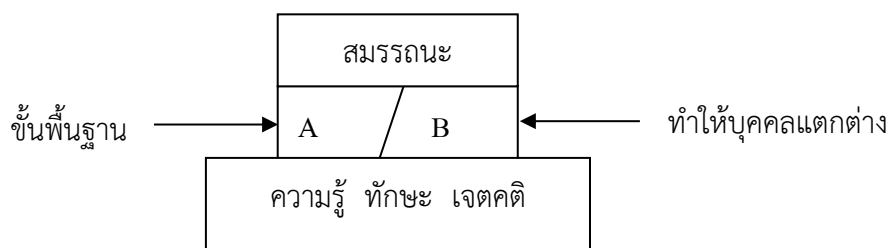
๕) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้^{๕๗}

องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก

จากภาพจะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคลแลนด้นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พฤติณีสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด้นั้นกล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ ดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่ใช่ศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำ

^{๕๗} McClelland, D.C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle, (Boston: Mcber, 1975), p.1.

หน้า ที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้ เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้อง มีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จ ที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือเรียกส่วนนี้ ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะ ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน(Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^{๕๘}

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถ ประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถ ชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตาม

^{๕๘} ฌรณคดีวิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

ตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ซีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

๔. ซีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่^{๕๙}

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำขีดความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของขีดความสามารถ (Competency Name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจ และเห็นถึงความครอบคลุมหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของขีดความสามารถนั้น

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (Brief Definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (Service Excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมี

^{๕๙}Boam, R. and Sparrow, P., *Designing and Achieving Competency*, (Mc Graw-Hill : Reading, 1992), p.1.

ประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model) การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษา ให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ หรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในชั้นมาศึกษาและ ร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกัน ในที่นี้จะขอเสนอขั้นตอนการกำหนด และพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และคิดว่ามีประสิทธิผล จึงขอเสนอขั้นตอนการ พัฒนาระบบสมรรถนะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off)

เริ่มต้นด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ มาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงาน ของโครงการ แก่ผู้บริหารระดับต้น – สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ สามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการ พัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ ระดับหัวหน้า กลุ่มงาน หัวหน้า ฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และ คณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis)

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลต่างๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจ การดำเนินงานคล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้ คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และทำทนายมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๓: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop)

ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรเชิญ ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า /ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจน

และตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะ หลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจาก สายวิชาชีพต่างๆ

ขั้นตอนที่ ๔: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching)

ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรมอบหมายให้คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ 1-2 สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนาสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ ๕: การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary)

คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันทบทวนสมรรถนะ หลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียด พฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษาฯ รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้ เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะ ขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment)

ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของสมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ ของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรม สมรรถนะ^{๖๐}

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็น

^{๖๐} อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”, วารสารบริหารคน, ฉบับที่ ๒๑, (ตุลาคม – ธันวาคม, ๒๕๔๓): ๑๑-๑๘.

องค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึกรีกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
McClelland, D.C.,1975), p.1.	คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร, ๒๕๖๑.	สมรรถนะในการทำงาน (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)
Boam, R. and Sparrow, P., 1992), p.1.	สมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)
อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, ๒๕๕๓): ๑๑-๑๘.	รูปแบบการประเมินสมรรถนะและขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off) ขั้นตอนที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis) ขั้นตอนที่ ๓ : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop) ขั้นตอนที่ ๔ : การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching) ขั้นตอนที่ ๕ : การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary) ขั้นตอนที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment)

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของการปฏิบัติงาน แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน รายละเอียด ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ดังนี้

การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้นๆ รับผิดชอบปฏิบัติหรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๖๑}

ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง

๒) ลักษณะขององค์การที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง

๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล^{๖๒}

ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้^{๖๓} การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^{๖๔}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ และองค์การก็คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งผลให้

^{๖๑} J.W. Getzels, *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students*, (New York : Wiley, 1957), p. 176.

^{๖๒} Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process", *School Review*, Vol. 65, (1973) : 164-175.

^{๖๓} Chester I. Barnard, *The Function of Executive*, (Massachusetts : Harvard University, 1970), p. 82.

^{๖๔} Good Mary L., *Integrating the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p. 414.

องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ คือ ^{๖๕}

๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการตั้งใจ และทัศนคติ

๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

แนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือชื่อ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ ^{๖๖}

๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง

๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม

๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน

๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘) งานสำเร็จทันเวลา

๙) ผลของงานได้มาตรฐาน

๑๐) การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้

๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

การกระทำหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ^{๖๗}

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เนื่องจากองค์ประกอบทั้งเรื่องส่วนตัว เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การศึกษา แรงจูงใจ และทัศนคติ และองค์ประกอบทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

^{๖๕} ธงชัย สันติวงษ์, **หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๗-๔๘.

^{๖๖} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

^{๖๗} ไสกา ชูพิกุลชัย, **การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึงปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๘.

กลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาองค์การต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อ ในสิ่งนั้นๆ ดังนั้น จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี ของ Reeder พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิดและแนววิจิจฉัยในพฤติกรรม โดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ หลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลัก และปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้^{๖๘}

๑) ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

(๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

(๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่ว่าคุณจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่าความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอข้อใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

(๓) ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ว่าการกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

(๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย ในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมโดยอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

^{๖๘}William W. Reeder, *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York : Wiley, 1968), pp. 1-7.

(๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ ท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

(๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจาก เขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

(๓) การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น เพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะทำสิ่งนั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓) ปัจจัยสามประการ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(๒) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจ และการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

(๓) การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้นๆ

การกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว และตามแนวคิดของ Weber นั้นสามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการ คือ^{๖๙}

๑) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

๒) มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำ หรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความ เห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานมีดังต่อไปนี้^{๗๐}

๑) ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน

^{๖๙} Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

^{๗๐} จงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

ลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิด และการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทักษะคิด ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกรู้จักคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒) ความสามารถและเชาว์ปัญญา

ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือ กลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓) ทักษะคิด และค่านิยม

ทักษะคิด หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะคิดที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีเสมอ

๔) การจูงใจ หมายถึง ชุดของทักษะคิดที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์ และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะคิด แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ด้วยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กร ก็คือ^{๗๑}

๑) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

(๑) สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

(๒) อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

^{๗๑} นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

(๓) ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตผลขององค์กรลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครั้งเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒) สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ถ้าองค์กรที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

(๒) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(๓) บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๔) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการ และชอบที่จะอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์กรนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง ย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีความชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหา หรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้นๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียง เกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีแนวปัญหาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้^{๗๒}

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

(๑) ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้ เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของบุคคลนั้นๆ

(๒) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

^{๗๒} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๘๑-๘๓.

(๓) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรงย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้า ตาสวยงาม

(๔) ความสนใจและการตั้งใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน โดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

(๕) อายุ เพศ และวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เด็กและผู้สูงอายุไม่เหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

(๖) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ

(๗) ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานนั้นๆ มาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความชำนาญในงานนั้นๆ

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย คือ

(๑) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในองค์การแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปงานบางงานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ทำทายความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

๑) วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใด และงานนั้นๆ มีความยากลำบากเพียงใด

๒) เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบาย และทุนแรงได้มากเพียงใด

๓) การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมาที่ทำงานการป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่างๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

(๒) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

๑) ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นงานราชการและรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดี แต่ถ้าเป็นองค์การเอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

๒) ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใด และผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

๓) ชนิดของเครื่องจูงใจอื่นๆ เช่น เงิน เดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ ของแต่ละองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

๔) สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดใด

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้^{๗๓}

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

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

สภาวะในการทำงานก็คือลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข โดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง และผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดด บางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็นสบาย งานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูง แต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งสภาวะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่าง ๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการ คือ^{๗๔}

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

^{๗๓} พรรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

^{๗๔} มุกดา ศรีรงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕๙.

การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้^{๗๕}

๑) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

(๒) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์

(๓) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒) ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๓) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

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

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๗๖}

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้า ต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

^{๗๕} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้าบทคัดย่อ.

^{๗๖} สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพฯ : พิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๓.

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้^{๗๗}
คือ

๑) ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

(๒) บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆสบายๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

(๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

(๔) บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเงียบขรึม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

(๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

(๑) การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

(๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์การ ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

(๓) การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

^{๗๗} สุรินทร์ เลขาหนีพนธ์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

(๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

(๖) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

(๗) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้า ทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

(๘) การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

(๙) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

(๒) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

(๓) ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔) ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานคือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญ และกำลังใจ พบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๗๘}

๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นื้อเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นื้อเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน และกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือมีที่ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวก ต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น^{๗๙} โดยพิจารณาความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือ วัตถุประสงค์ในการทำงานดังนี้^{๘๐}

๑) เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้า ที่รับบริการ

^{๗๘} อรุณ รัชธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

^{๗๙} F. Herzberg, et. al., Job Attitude : Review of Research and Opinion, (Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

^{๘๐} ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) อังโน พิเชษฐ์ วังศเกียรติ์ขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๐.

๒) เทคโนโลยี ที่มีขั้นตอนในการทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้ในโรงงานที่ใช้ในกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลผลิต ที่มีจำนวนมาก

๓) เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน เป็นเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลายในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่^{๔๑}

- ๑) รายได้หรือค่าตอบแทน
- ๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- ๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- ๔) ตำแหน่งหน้าที่
- ๕) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- ๖) ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
- ๗) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้^{๔๒}

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

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

^{๔๑} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้าบทคัดย่อ.

^{๔๒} พรรณราย ทรัพย์ะประภา, *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*, หน้า ๒๕-๒๖.

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๘๓}

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์กร ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๘๔}

๑) ด้านโครงสร้างขององค์กร จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์กร จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์กรก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ก็คือ ขนาดขององค์กรและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์กรขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้น้ำใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้น้ำใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน และกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

^{๘๓} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, หน้า ๑๙๓.

^{๘๔} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์กร : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงาน หรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่จะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไม่^{๘๕}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ของแต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

๒.๓.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

องค์การทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บังเกิดผล การที่องค์การจะปฏิบัติบรรลุภารกิจหลักให้ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น องค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น ๑ ใน ๔ ของทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อ ๆ ว่า “๔M’s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ล้วนมีผลโดยตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ดังนั้นรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) บุคลากร (Man)

บุคลากร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์การ ดังนั้นการศึกษาเรื่องคนในองค์การ จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดรวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่าที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน

^{๘๕}J.W. Getzels, Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students, p. 176.

บุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ด้าน คือ^{๔๖}

- ๑) จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร
- ๒) คุณภาพของบุคลากร
- ๓) ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์

จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร องค์การมีความพร้อมเพียงใดในด้านการสนับสนุนด้านจำนวนคน ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร ในแง่คุณภาพบุคลากรเหล่านั้น มีความยินดีหรือเต็มใจที่จะมาร่วมงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นอยู่ จะสามารถหาบุคลากรมาได้จากแหล่งใด

ในลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ การสรรหาในวงกว้างจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรได้กระจายไปในวงกว้างเพื่อจะได้คนดีมีฝีมือมารับการคัดเลือกให้ได้มากที่สุด เมื่อสรรหาได้คนดีมีฝีมือมาสมัครแล้ว การคัดเลือกก็ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมเอาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาทำงานให้ได้มากที่สุด เมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ต้องหาทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการดังกล่าวอาจจะต้องทำการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เป็นสมาชิกขององค์การเห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้รับทราบภาพรวมเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่การทำงาน และระบบงานย่อยต่าง ๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในองค์การอีกด้วย

การหาทางทำให้บุคลากรอยู่ในองค์การเพื่อทำงานตลอดไปก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์การที่มีสมรรถนะจึงจำเป็นต้องให้เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ สิ่งจูงใจต่างๆ ให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป มิฉะนั้นแล้วบุคลากรก็อาจจะถูกซื้อตัวไปอยู่ในภาคเอกชนได้

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการอยู่ในองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ในองค์การทำการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ความสามารถทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่นๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องในงานสำนักงาน มีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่างๆ แทนแรงงานคน งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงยังคงมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในบทบาทใหม่ของตน นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่างๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่ง

^{๔๖} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้าบทคัดย่อ.

เหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น^{๘๗}

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้่องค์การเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการว่าบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรจะสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลประโยชน์ระยะยาวของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการด้านการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การจูงใจ การควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการปฏิบัติผู้นำและฝ่ายบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องการใช้ประโยชน์สูงสุดที่คล้ายคลึงกัน

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้่องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก^{๘๘}

ภาวะผู้นำในองค์กรว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่โดดเด่น สามารถที่จะนำหรือควบคุมบุคคลอื่นได้ เช่น ดูจากบุคลิกภาพ การพูด การตัดสินใจในการแก้ปัญหา การสื่อความหมายที่ชัดเจนสามารถที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้กระทำตามได้ และยังหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๘๙}

^{๘๗} สมชาย สรรพประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุสิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้าบทคัดย่อ.

^{๘๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗๘-๒๗๙.

^{๘๙} นูร์กษ์ คุณชล และคณะ, *คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท*, หน้า ๓๖-๓๗.

๒) เงิน (Money)

เงิน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมึงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการค่าตอบแทนว่าหมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาภัก และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพในบางองค์การมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ^{๙๐}

ค่าตอบแทน (Compensation) ivaว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพ หรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ^{๙๑}

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่างกับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้นๆ

ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่นๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไป ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบและความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่ และทันสมัยนั่นเอง

วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจการ สมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น ถ้าองค์การนั้นได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และทันต่อเวลา ในบางกรณีหาก

^{๙๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๖๔.

^{๙๑} นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

การดำเนินโครงการนั้น มีลักษณะที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยองค์การที่รับผิดชอบจะต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น^{๙๒}

๔) การบริหารจัดการ (Management)

การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก ไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร ๔M's ที่ดีใน ข้อหนึ่งข้อใด ก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกัน และจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ และการทำงานของผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

การบริหารจัดการว่าหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมมีบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๓}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหารเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ มีดังนี้

- ๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- ๓) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือ บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด

๔) การบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ

การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร คือ ถือว่าในการบริหารไม่จำเป็นต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใด ใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน

^{๙๒} ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, หน้า ๔๔.

^{๙๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ*, หน้า ๑๘.

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการ แต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ โลกสมัยนี้

ตารางที่ ๒.๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗), หน้า ๔๗-๔๘.	ปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ คือ ๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการตั้งใจ และทัศนคติ ๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม ๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย
William W. Reeder, (1968), pp. 1-7.	ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึก และปัจจัยสามารถ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.	ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ๑) ลักษณะนิสัย ทำทางของพนักงาน ๒) ความสามารถและเชาว์ปัญญา ๓) ทัศนคติ และค่านิยม ๔) การตั้งใจ
ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๓), หน้า ๘๑-๘๓.	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอก

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพระวินยาศิการ

การปกครองคณะสงฆ์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคย่อมเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าหน้าที่การสอดส่อง ดูแล บริหารจัดการให้เกิดความเรียบร้อยดีงามขึ้นในสังฆมณฑลนั้น เป็นหน้าที่ของท่านเจ้าคณะ พระสังฆาธิการ หรือผู้บริหารปกครองสงฆ์โดยตรงที่จะต้องรับผิดชอบ ในสังคมนั้นย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีปะปนกันอยู่ คนดีกับคนไม่ดีมีอยู่ทุกสังคม บรรดาพระภิกษุสามเณรในสังฆมณฑลของเรานั้นก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีทั้งผู้ประพฤติดีและไม่ดีรวมกันอยู่คู่กันตลอดไป ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ท่านเจ้าคณะพระสังฆาธิการ หรือผู้ปกครองสงฆ์ที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลแก้ไขให้พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตนให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่ง ถึงแม้จะทำได้ไม่ทั้งหมดเพียงให้ลดจำนวนพระภิกษุสามเณร ผู้ประพฤติปฏิบัติมิชอบลง ได้บ้าง ก็ถือได้ว่าเป็นการเสริมสร้างความเรียบร้อยดีงามให้เกิดขึ้นแก่หมู่คณะสร้างศรัทธาปสาทะให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน สร้างความมั่นคงให้แก่อำเภอบ้านสงฆ์ และพระพุทธศาสนา โดยส่วนรวม

พระวินยาศิการ ถือว่าเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของการปกครองสงฆ์ ที่คอยช่วยเหลือเจ้าคณะพระสังฆาธิการทำหน้าที่คอยตรวจตรา แนะนำ ดูแล แก้ไขให้พระภิกษุสามเณรประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ฯลฯ กำจัดคนพาลอภิบาลคนดี ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาให้เกิดความเสียหายโดยส่วนรวม ในฐานะที่พระวินยาศิการมีส่วนร่วมอันสำคัญในการทำหน้าที่ป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น แก่คณะสงฆ์และพระพุทธศาสนา ดังนั้นพระวินยาศิการจะต้องมี

ความรู้ มีความสามารถและฉลาดในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ และมีหลักปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ของพระวินยาศิการ

กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ว่าด้วย ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ได้มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับ คือ เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล โดยเจ้าคณะดังกล่าวมีหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ดังนี้

๑. ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๒. ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนาศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแพร่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้ดำเนินการไปด้วยดี

๓. วินิจฉัยการลงนิคหกรรม วินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่ง หรือ คำวินิจฉัย เจ้าคณะผู้อยู่ในบังคับบัญชาของตน

๔. แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะผู้อยู่ในบังคับบัญชาของตน ให้เป็นไปโดยชอบ

๕. ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา หรืออยู่ในเขตปกครองของตนและ ชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ในบังคับบัญชาให้ เป็นไปโดย ความเรียบร้อย

๖. ตรวจสอบและประชุม พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะ สงฆ์ของตน

จะเห็นได้ว่าคณะสงฆ์ ได้มีการแบ่งสายงานการปกครองพระ ภิกษุสามเณรตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และเจ้าคณะจังหวัดได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ (๕) แห่ง กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ว่าด้วยระเบียบการ ปกครองคณะสงฆ์ จึงแต่งตั้งพระภิกษุชั้นคณะหนึ่งเรียกว่า คณะพระวินยาศิการ เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์

หน้าที่พระวินยาศิการ

๑. ตรวจสอบ ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชา เหนือตน

๒. นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้ เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือ

๓. ช่วยเจ้าอาวาส หรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควร แก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย^{๕๔}

จรรยาบรรณของพระวินยาศิการ

๑. ต้องมีความอดทน อดกลั้นใจเย็น และสุขุมรอบคอบ

^{๕๔} พระธรรมสุธี (พีร์ สุชาโต), คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศิการ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จำปาทองพริ้นติ้ง, ๒๕๕๔), หน้า ๖.

๒. ต้องมีความรับผิดชอบต่อน้ำ ที่ รักษาน้ำ ที่ และปฏิบัติ ตามน้ำ ที่โดยถือหน้า ที่เป็น สำคัญ

๓. ต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ และเสียสละ ๔. ต้องให้ความเคารพ ความยำเกรง และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

๕. ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อยู่เสมอ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎหมายอาญา

๖. ต้องสุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล ใช้ปิยะวาจา และมีสมณ สัญญาเพียบพร้อม

๗. ต้องปฏิบัติงานเพื่องาน เพื่อการคณะและเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

ลักษณะอาจารย์ไม่สมควร

๑. บิดบาบิตขาดความสำรวม

๒. เรี่ยไร โดยไม่ได้รับอนุญาต

๓. เทียวเร่ร่อนเพื่อหาลาภสักการะ

๔. พักค้างแรมตามบ้านเรือน

๕. ปักกลดในย่านชุมชน

๖. นุ่งห่มไม่เรียบร้อย

๗. เข้าร่วมพิธีสงฆ์โดยไม่ได้รับฎีกา

๘. กล่าวถ้อยคำไม่เหมาะสม

๙. พักอาศัยอยู่กับมาตุคาม

๑๐. พักอาศัยในพื้นที่ป่าสงวนหรือที่สาธารณะเพื่อสร้างที่พักสงฆ์

๑๑. ตั้งสำนักทรง

๑๒. พักอาศัยอยู่ในที่อโคจร

๑๓. เล่นการพนัน

๑๔. อาจารย์ไม่เหมาะสมอื่นๆ ได้แก่ เสพยาเสพติด ดื่มสุรา ก่อความวุ่นวายในสถานที่ราชการ เป็นต้น

ข้อปฏิบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรผู้มีอาจารย์ไม่สมควร

กรณีที่เจ้าคณะผู้ปกครองและคณะพระวินยธิการพบพระภิกษุ สามเณรที่มีอาจารย์ไม่สมควรแก่สมณสาธูปดังกล่าว ควรปฏิบัติดังนี้

๑. ถวายคำแนะนำ ในกรณีนี้

ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรงตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

ข. ความผิดนั้นไม่เป็นโลกวัชชะไม่เป็นที่ตำหนิติเตียน ของชาวโลก

ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นกระทำความผิดนั้นเป็นครั้งแรก

๒. ทำทัณฑ์บน ในกรณีนี้

ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรง แต่ทำให้ประชาชน ขาดความเชื่อความเลื่อมใส

ข. ความผิดนั้นเป็นโลกวัชชะ เป็นที่ตำหนิติเตียนของ ชาวโลก

ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำ มาครั้งหนึ่งแล้วแต่ยังฝ่าฝืน

ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นกระทำความผิดนั้นๆ โดย รู้เท่าไม่ถึงการณ์

๓. ให้สละสมณเพศ ในกรณีนี้

ก. ความผิดนั้นมีโทษร้ายแรงตามพระธรรมวินัย กฎหมายกฎหมายอาญา มติ ประกาศ พระบัญชา สมเด็จพระสังฆราช

ข. ความผิดนั้นมีโทษทางวินัยน้อยแต่เป็นโลกวิฆชะ เช่น การดื่มสุรา เล่นการพนัน เป็นต้น

ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นมีเจตนากระทำความผิดและประพฤติดีเป็นอาชญากรรมโดยตลอด

ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำ และได้ทำทัณฑ์บนไว้แล้วแต่ยังฝ่าฝืน กระทำความผิดนั้นอีก

อย่างไรก็ตามในบางครั้งก็มีการพบว่า พระภิกษุสามเณรซึ่งมีอาจารย์ไม่สมควร นอกเหนือจาก ๑๔ กรณีดังกล่าวข้างต้น และอาจ ไม่ปรากฏในพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายอาญา มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อความเรียบร้อยดีงามแห่งสังฆมณฑลจึง ให้ยึดหลักมหาปเทศ 4 ประการ เพื่อประกอบการวินิจฉัยลงโทษ ดังนี้

มหาปเทศ ๔ ประการ*

๑. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควรแต่เข้ากับสิ่งเป็นอกกับปิยะขัดกันต่อสิ่งเป็นกับปิยะ สิ่งนั้นไม่ควร

๒. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่าไม่ควรแต่เข้ากันกับสิ่งเป็นกับปิยะ ขัดต่อสิ่งเป็นอกกับปิยะ สิ่งนั้นควร

๓. สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควรแต่เข้ากันกับสิ่งเป็นอกกับปิยะ ขัดกันต่อสิ่งเป็นกับปิยะ สิ่งนั้นไม่ควร

๔. สิ่งใดไม่ได้ทรงอนุญาตไว้ว่าควรแต่เข้ากันกับสิ่งเป็นกับปิยะ ขัดกันต่อสิ่งเป็นอกกับปิยะ สิ่งนั้นควร

จากมหาปเทศ ๔ ประการ นี้สรุปได้ว่า

๑. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ แต่เข้ากันได้ กับสิ่งที่ไม่ควรทำ สิ่งนั้นไม่ควรทำ

๒. สิ่งใดไม่ได้ทรงห้ามไว้ว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ แต่เข้ากันได้กับสิ่งที่ควรทำ สิ่งนั้นควรทำ

แนวทางในการปฏิบัติงาน

ก่อนที่จะออกปฏิบัติงานในการตรวจตราพื้นที่ดูแลพระภิกษุ สามเณร ผู้ประพฤติดีปฏิบัติไม่เหมาะสมแก่สมณวิสัย หรือมีอาจารย์ไม่สมควร ปฏิบัติผิดพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายอาญา มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และ คำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน เพื่อป้องกันการผิดพลาด เพื่อความสะดวกและความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ให้พระวินยาศึกษาควรได้ปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาส่วนคุ้มครองป้องกัน

และเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่เสียก่อน เพื่อหาช่องทางและวิธีการที่เหมาะสม ในการดำเนินการเพื่อให้ งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสำเร็จสมประสงค์ ตามที่ต้องการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกต้องดีงามของการ คณะสงฆ์ วัดและเพื่อพัฒนาสภาพของพระพุทธศาสนาสืบไป

นโยบาย - หลักปฏิบัติ

๑) ให้พระวินยาธิการประจำเขตทุกเขตออกตรวจพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตน อย่าง น้อย ๓-๔ วันต่อ สัปดาห์หรือออกตรวจทุกวัน โดยให้ประสานกันในกลุ่มร่วมกันรับผิดชอบ

๒) เมื่อออกตรวจพบปัญหา ปรีกษาหรือขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่สำนักงาน พระพุทธศาสนา ส่วนคุ้มครอง ป้องกัน และหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่แล้วแต่กรณี เพื่อหา วิธีดำเนินการที่เหมาะสม

๓) การปฏิบัติงานให้ปฏิบัติไปตามขั้นตอนของการปกครองตามลำดับ อย่าข้าม ผู้บังคับบัญชา

๔) ปัญหา (เรื่อง) เกิดขึ้น ณ ท้องที่ใด (แขวง-เขตใด) ให้พาไปพบเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะ อำเภอ เจ้าของท้องที่นั้นๆ ตาม ที่เห็นสมควร (ควรพาไปพบเจ้าคณะตำบลก่อน-เมื่อขัดข้องจึงพาไป พบเจ้าคณะอำเภอตามลำดับ)

๕) ให้เจ้าคณะตำบล-หรือเจ้าคณะอำเภอ เป็นประธานทำการสอบสวนบันทึกถ้อยคำ โดยมีพระวินยาธิการผู้ปฏิบัติ หน้า ที่นั้นเป็นผู้ช่วย (สอบสวนหรือช่วยบันทึกถ้อยคำ) ตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะนั้นๆ มอบหมายแล้วเช่นเป็นพยานไว้

๖) ข้อเสนอในการสอบสวนได้ความอย่างไร ให้ถ่ายสำเนาการบันทึกถ้อยคำนั้นๆ รายงาน ให้ผู้บังคับบัญชา และหรือหัวหน้า พระวินยาธิการทราบ (อย่างน้อยเดือนละครั้ง) หรือรายงานทุก ครั้งที่มีการบันทึกถ้อยคำได้ยุติ

๗) กรณีสำเนาการบันทึกถ้อยคำ ถ้าเจ้าคณะอำเภอมิได้เป็นผู้สอบสวนเอง ให้ส่งสำเนา นั้นๆ ถวายให้ท่านรับทราบไว้ด้วย

๘) การปฏิบัติงานพระวินยาธิการมีจรรยาบรรณ ต้องปฏิบัติให้ได้ตามจรรยาบรรณนั้นๆ ตามสมควร (ยึดหลักพระ ธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคมฯลฯ และ หรือหนังสือคู่มือศูนย์ ปฏิบัติการพระวินยาธิการเป็นแนวปฏิบัติ)

๙) หนึ่งเดือนจะนิมนต์หัวหน้า กลุ่มประชุมปรึกษาหารือ ๑ ครั้งพร้อมกับคณะพระ วินยาธิการส่วนกลาง หรือดูความเหมาะสม ยกเว้นมีเหตุรีบด่วน

๑๐) คุณสมบัติของพระภิกษุที่จะเป็นพระวินยาธิการ

๑๐.๑ มีพรรษาพ้น ๕

๑๐.๒ มีความรู้ในธรรมชั้นเอก

๑๐.๓ มีร่างกายสมบูรณ์ ไม่ทุพพลภาพ

๑๐.๔ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดและตามลำดับ

๑๑) พระวินยาธิการรูปใดไม่ออกปฏิบัติงาน เมื่อหมดวาระด้วยเหตุใดก็ตามจะไม่มีสิทธิ ได้รับการแต่งตั้งใหม่อีก(งดต่ออายุบัตร)

๑๒) พระวินยาธิการรูปใด จะได้รับการต่ออายุบัตร หรือไม่ได้รับการต่ออายุบัตรจะแจ้ง ผ่านทางเจ้าคณะอำเภอแจ้งให้ทราบ และจะแจ้งให้หัวหน้า กลุ่มรับทราบไว้อีกทางหนึ่งด้วย

๑๓) พระวินยาศิการรูปใดสิ้นสภาพการเป็นพระวินยาศิการตามวาระแต่มีผลงานจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็น พระวินยาศิการใหม่ได้อีก (ต่ออายุบัตร์ให้)

๑๔) พระวินยาศิการรูปใดเมื่อได้รับการต่ออายุบัตร์ ต้องนำบัตร์เก่ามาขอต่ออายุบัตร์ใหม่ทุกครั้ง ถ้าไม่นำบัตร์เก่ามา ขอต่ออายุโดยไม่มีเหตุอันควรเกินกว่า ๒ เดือน ให้ถือว่าวินยาศิการสิทธิ์จากการเป็นพระวินยาศิการแล้ว

๑๕) การพ้นจากการเป็นพระวินยาศิการ

๑๕.๑ พ้นตามวาระ

๑๕.๒ พ้นจากการเป็นพระภิกษุ

๑๕.๓ ลาออก

๑๕.๔ มรณภาพ

๑๕.๕ เจ้าคณะผู้แต่งตั้งสั่งให้ออก

๑๖) หนึ่งปีจะมีการประชุมใหญ่อย่างน้อย ๑ ครั้งเพื่อรับทราบการแต่งตั้ง, นโยบายหลักปฏิบัติ, และ เตรียมงานปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ ๕ ธ.ค. ณ พุทธมณฑล

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับพระวินยาศิการ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระธรรมสุธี (พีร์ สุชาโต), ๒๕๕๔, หน้า ๖.	หน้าที่พระวินยาศิการ ๑. ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชา เหนือตน ๒. นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้ เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือ ๓. ช่วยเจ้าอาวาส หรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย

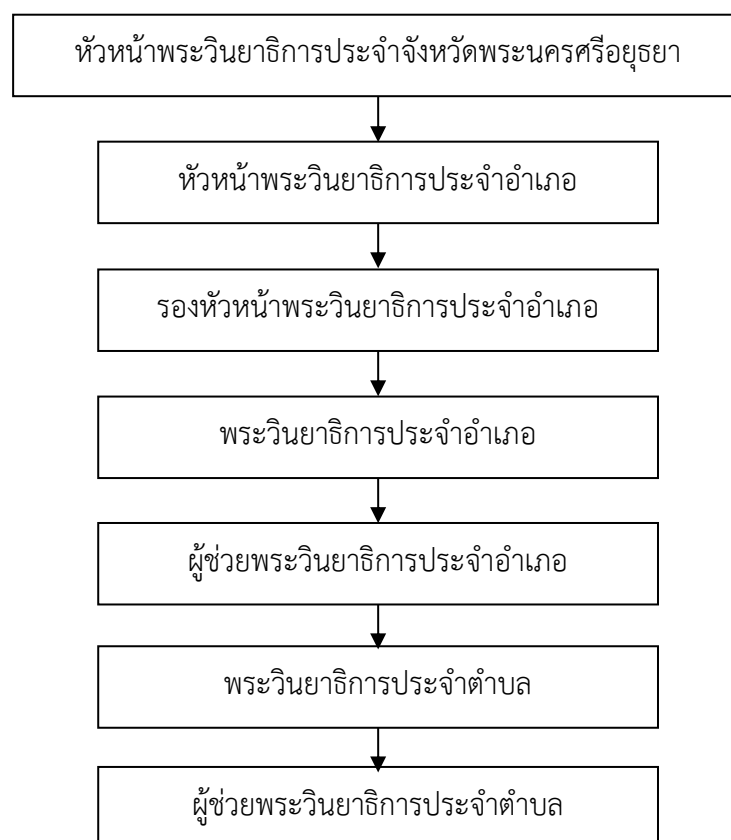
๒.๕ ข้อมูลบริบทพื้นที่การวิจัย

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๑๖ อำเภอ ๗๗ ตำบล มีพระเดชพระคุณพระธรรมรัตนมงคลเป็นเจ้าคณะจังหวัด เมื่อพิจารณารายละเอียดของพระวินยาธิการพบว่า เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามคำสั่งที่ ๑๕/๒๕๖๑ ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายอำนวยการ มีพระวินยาธิการ ๒๖ รูป ได้แก่ หัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๒ รูป หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ จำนวน ๑๖ รูป รองหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ จำนวน ๘ รูป

๒. ฝ่ายปฏิบัติการ มีพระวินยาธิการ ๑๗๘ รูป ได้แก่ พระวินยาธิการประจำอำเภอ จำนวน ๑๖ รูป ผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำอำเภอ จำนวน ๘ รูป พระวินยาธิการประจำตำบล จำนวน ๗๗ รูป ผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำตำบล จำนวน ๗๗ รูป

๓. ฝ่ายเลขานุการ มีเลขานุการพระวินยาธิการประจำจังหวัด จำนวน ๑ รูป ผู้ช่วยเลขานุการพระวินยาธิการประจำจังหวัด จำนวน ๔ รูป
รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพดังนี้



๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า^{๔๕}

๑. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษา มีกลยุทธ์ คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกันซึ่งจัดทำขึ้นจากภาวะที่สภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์และกำหนดทิศทางดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์จุดมุ่งหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ มาบูรณาการเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สภาพกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ตลอดจนจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต นอกจากนั้น ปัญหาอุปสรรคการจัดการที่ไม่เหมาะสมกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี มีสาเหตุสำคัญมาจากวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน พันธกิจไม่เหมาะสม กระบวนการจัดการภายในคณะสงฆ์ไม่ชัดเจน เช่น การวางแผน (planning) การสรรหา (recruiting) การพัฒนา (development) และการธำรงรักษา (Maintaining) เป็นต้น

๓. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี คือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่าให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลารวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและความต้องการ ในอนาคต พร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้

^{๔๕} พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) , “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วยจึงนำเสนอกลยุทธ์ดังนี้

๓.๑ กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งและลำดับความสำคัญ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะเดียวกันพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

๓.๒ กลยุทธ์ด้านการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การกำหนดการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพ

๓.๓ กลยุทธ์ด้านการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าจะต้องเปลี่ยนจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัยเพื่อให้นักหาความรู้เอง พัฒนาทักษะด้วยตัวเอง รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามทัศนคติที่เปลี่ยนไป

๓.๔ กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์ จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์

พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๖}

๑. ภาวะผู้นำตามแนวทางพระพุทธศาสนา ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดที่ลุ่มลึก มองทุกอย่างรอบด้าน รอบคอบ พร้อมทั้งมีสติปัญญาที่เฉียบแหลมสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ไม่ปล่อยให้ปัญหาลุกลามใหญ่โตจนสร้างความเสียหายแก่พระพุทธศาสนาและคณะสงฆ์ และคิดที่จะเสียสละความเห็นแก่ตัวเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทุกหมู่เหล่าที่ประกอบด้วยพรหมวิหารธรรมและยอมรับคำแนะนำจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสังคมให้สงบสุขต่อไป นอกจากนี้ ผู้นำต้องรู้จักเลือกวิธีการ และรู้จักแยกแยะการฝึกฝนพระภิกษุสามเณรและชาวบ้านให้เหมาะสมกับจริต เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น และเกิดกำลังใจ มีความพากเพียรพยายาม ตั้งมั่น มั่นคงในการปฏิบัติธรรมตามคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ นอกจากนี้การรู้จักเลือกบุคคลในการทำงานให้กับคณะสงฆ์เพื่อความงอกงามและเพื่อยกย่องคนดีมีศีลธรรมให้สามารถทำงานเพื่อประโยชน์แก่ชาวบ้าน และสิ่งสำคัญภาวะผู้นำควรมีปัญญาดีและความสามารถดี ซึ่งจะทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี เกิดความกล้ากล้าและกล้าหาญในการปฏิบัติงานและการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร ยอมรับมาซึ่งความเคารพศรัทธาจากผู้ปกครองตลอดจนประชาชนสังคมเสมอ

๒. ปัญหาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีประเด็นสำคัญ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) ปัญหาด้านภาวะผู้นำในการปกครอง ๒) ปัญหาด้านผู้นำการศาสนศึกษา

^{๑๖} พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์), “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

๔) ปัญหาด้านภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๔) ปัญหาด้านภาวะผู้นำในงานการศึกษา สงเคราะห์ ๕) ปัญหาด้านภาวะผู้นำในงานสาธารณูปการ ๖) ปัญหาด้านภาวะผู้นำในการสาธารณ สงเคราะห์ อันเป็นปัญหาที่สำคัญและใหญ่สำหรับเจ้าคณะพระสังฆาธิการและคณะสงฆ์ในภาค ๑๕ ต้องตระหนักและรีบเร่งหาทางแก้ไขอย่างเหมาะสมดังต่อไปนี้

๓. การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ก็เพื่อสร้าง ความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา เจ้าคณะพระสังฆาธิการคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ยึดหลักในบริบทคือ ๑) ภาวะผู้นำในบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบฐานะเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ๒) ภาวะผู้นำใน บทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นผู้แทนวัด ๓) ภาวะผู้นำในบทบาทหรือหน้าที่ต้อง รับผิดชอบฐานะเป็นพระสังฆาธิการ และ ๔) ภาวะผู้นำในบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็น เจ้าพนักงานตามกฎหมาย โดยมีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีปัญญาและวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการประพฤติ ประโยชน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารงานในองค์กรสงฆ์ ภาค ๑๕ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการ ทำงาน มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีม มีการแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรม ตลอดจนการ สร้างวิสัยทัศน์ให้แก่คณะสงฆ์เพื่อให้คณะสงฆ์มีส่วนร่วมกันทำงานในการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ ๖ ด้านคือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนธรรม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการในภาค ๑๕ มี ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวมีภาวะผู้นำสูง มีกระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานคณะสงฆ์ให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย ส่งผล โดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตาม วัตถุประสงค์โดยง่าย ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ตรงตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักโกสัลล ธรรม หลักสังคหวัตถุธรรม อธิบาทรธรรม พรหมวิหารธรรม อคติธรรม จักรธรรม สปปายธรรม สปั ริสธรรม และอปปริหานิยธรรม ก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงาน คณะสงฆ์ภาค ๑๕ อย่างมั่นคงถาวรสืบไป

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของ พระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า^{๙๗}

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ที่พระพุทธเจ้าทรงวางระเบียบ ตามหลักพระธรรมวินัย คือพระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้ประกอบด้วยกองศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ และ วิมุตติญาณทัสสนะอันเป็นของพระอเสขะ และเป็นผู้สามารถชักชวนสัทธิวินัยและอันเตวาสิกใน คุณธรรมเหล่านี้พระอุปัชฌาย์พึงเป็นผู้มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตปปะ มีวิริยะ มีสติ พึงเป็นผู้ถึงพร้อมด้วย ศีลและอาจารย์ เป็นสัมมาทริฐิ เป็นพหูสูตมีปัญญา เป็นผู้ชวนช่วยเหลือศิษย์เมื่ออาพาธ หรือ จะต้องช่วยระงับความไม่ยินดีเปื้อนหนายในการประพฤติพรหมจรรย์อันเกิดขึ้นแก่สัทธิวินัย หรือ สามารถให้ผู้อื่นช่วยเหลือได้ และเป็นผู้สามารถฝึกอบรมศิษย์ในหลักของพระวินัย คือ อภิสมาจาริกา สิกขา คือ หลักการศึกษาเกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ และอาทิพรหมจริยาสิกขาคือ หลักการศึกษาเกี่ยวกับ

^{๙๗} พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) , “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” , *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

บัญญัติเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์หมายถึงสิกขาบทที่มาในภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ สามารถแนะนำในพระอภิธรรมได้แก่หลักการที่ว่าด้วยการกำหนดนามรูป สามารถแนะนำในอภิวินัยได้แก่หลักการในพระวินัยปิฎกทั้งสิ้น พระอุปัชฌาย์พึงรู้จักอาบัติ มิใช่อาบัติ อาบัติเบา อาบัติหนัก รู้จักกระบวนการวิธีการออกจากอาบัติ จำปาติโมกข์ทั้ง ๒ คือ ภิกขุปาติโมกข์ และภิกขุณีปาติโมกข์ได้ ชำของคล่องปาก ตลอดจน พระอุปัชฌาย์พึงมีพระราชาครบ ๑๐ หรือยิ่งกว่านั้น

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคของพระอุปัชฌาย์ประกอบด้วย ปัญหาโครงสร้างของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและตัวกุลบุตรผู้บวชเอง ปัญหาอันเกิดจากการประพฤติปฏิบัติผิดพระธรรมวินัย ปัญหาความย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวพระอุปัชฌาย์เอง และปัญหาด้านกฎหมายการบิดเบือน พระธรรมวินัยเหล่านี้ เป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างถูกวิธีและเร่งด่วนมากเป็นพิเศษ เพราะพระอุปัชฌาย์และคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ในทุกระดับ ต้องมีส่วนรับผิดชอบร่วมกันยังประมาทไม่สำรวมระวังละเลยปล่อยให้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่องอย่างนี้ ย่อมเกิดความเสียหายเป็นอย่างมากต่อคณะสงฆ์ภาค ๑๕ และสถาบันพระพุทธศาสนาต่อไป

๓. การพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ พัฒนาศักยภาพด้านจริยธรรมของพระอุปัชฌาย์ และพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพพระอุปัชฌาย์ให้มีคุณสมบัติตามพระธรรมวินัย คือมีศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ วิมุตติญาณทัศนะ มีศรัทธา มีหิริโอตตัปปะ มีความเพียร มีสติ มีมารยาทงดงาม เป็นสัมมาทิฐิ พระอุปัชฌาย์มีจรรยาความเรียบร้อยดีงาม และเป็นที่น่าศรัทธาของพุทธศาสนิกชนทั่วไป มีความเอื้อเฟื้อ สังวร ประพฤติ ตามพระธรรมวินัย และกฎหมายเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างอันดีของสัตถุวิहारิก มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปกครองดูแลคณะสงฆ์

๒) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลปกครองสัตถุวิहारิกให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย ให้การศึกษาที่เหมาะสมดีงามเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับสัตถุวิहारิกอันเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าของคณะสงฆ์ พร้อมทั้งให้การสงเคราะห์สัตถุวิहारิกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สัตถุวิहारิกที่เหมาะสมกับการดำรงสมณเพศตลอดจนให้การดูแลรักษาพยาบาลสุขภาพและสวัสดิการสัตถุวิहारิกอย่างเหมาะสมดีงาม

๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระอุปัชฌาย์ให้แก่สัตถุวิहारิก และพุทธศาสนิกชนให้บริบูรณ์ทั้งอริศีล อธิสมาธิ อธิปัญญา สร้างลูกชาวบ้าน ให้เป็นพุทธบุตร สร้างพุทธบุตร ให้เป็นอริยบุตรด้วยหลักพุทธธรรมอันดีงามเพื่อสืบทอดอายุบรรพตพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบต่อไป

พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า^{๙๘}

๑. ระดับการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๓ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = ๒.๗๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = ๒.๙๘ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย = ๒.๘๐ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย = ๒.๗๗ ตามลำดับ

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้าน การศึกษาและด้านการพัฒนา มีการพัฒนาน้อย

๓. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า ๑) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ กำหนดเกณฑ์ คัดเลือก “พระต้นแบบ” เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างในพัฒนาพระ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทาง ศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จัดระบบเต็มรูปแบบให้มีความชัดเจน ยอมรับและสนับสนุนให้ เป็นทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) การศึกษา ได้แก่ ระดมผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้จัดทำ คู่มืออย่างเป็นระบบและติดตามสอบถามให้มีความรู้ ให้ทันต่อความต้องการอย่างแท้จริง ๓) การ พัฒนา ได้แก่ ผลจากการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ปรากฏชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงของ ผู้เรียนที่ได้รับโอกาสเข้าเรียนกับพระ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนสอบธรรมศึกษาและได้นักธรรม ตรี โท เอก จำนวนมาก

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑” ผลการวิจัยพบว่า^{๙๙}

๑) การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี ซึ่งบูรณาการ ด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญและมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจาก สมัยก่อนมาก คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งมีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ เชื่อว่ามีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้องค์กร คณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ในยุค

^{๙๘} พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร), “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

^{๙๙} พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑”, *วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

ปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และประชาชนในชุมชนและสังคมไทย

๒) หลักเกณฑ์การปกครองคณะสงฆ์ มีการปกครองตามลำดับชั้นการปกครอง โดยเจ้าคณะชั้นปกครองจะดูแลปกครองผู้อยู่ในเขตปกครองนั้นๆ โดยปกครองตามลำดับชั้นไปตามลำดับ เมื่อเจ้าคณะชั้นปกครองดูแลปกครองพื้นที่ในเขตปกครองที่ตนรับผิดชอบด้วยดี เช่น เจ้าคณะภาค ดูแลปกครองในภาคที่ตนปกครอง เจ้าอาวาสดูแลปกครองภายในวัดที่ต้องเป็นเจ้าอาวาส หรือพระอุปัชฌาย์ดูแลสหวิหการิกที่ตนให้การอุปสมบท กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ ในปัจจุบัน มีระเบียบที่ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ภาคที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการปกครองในเขตพื้นที่(ภาค) อย่างครอบคลุมและเหมาะสม มีการกระจายอำนาจไปยังเขตการปกครองในแต่ละจังหวัด อย่างชัดเจน การปกครองควรเป็นไปตามจารีตอันดีงามที่บูรพาจารย์เคยประพฤติปฏิบัติอันไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม เอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัย จึงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัด ราชการ และที่สำคัญคือสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการปกครองคณะสงฆ์ มีการปฏิบัติตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ได้ยึดเอาพระธรรมวินัยเป็นหลัก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นกฎหมายส่งเสริมให้การปฏิบัติตามพระธรรมวินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการทุกระดับ จึงเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักนิติธรรม ยึดเอาความถูกต้อง โดยอาศัยความรู้ความฉลาดและความสามารถเป็นเครื่องมือในการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑

๓) เพื่อเสนอกลยุทธ์สำหรับการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ โดยกลยุทธ์ในการปกครอง ผู้ปกครองต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการสื่อสารและการคมนาคมเดินทางไปมาสะดวก สามารถติดต่อ สื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การปกครองคณะสงฆ์ให้ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเน้นบริหารจัดการเชิงพุทธ มุ่งการสร้างสามัคคี โดยบริหารแบบพ่อปกครองลูก ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ในการครองตน ครองคน และครองงาน โดยจุดแข็งของการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ อยู่ในพื้นที่ชุมชนเมืองและใกล้สถาบันการศึกษาทั้งระดับการศึกษาพื้นฐาน มีสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นร้อยแห่ง การสอบผ่านของนักธรรมและเปรียญธรรม ซึ่งสอบได้ในอัตราสูง และมีพระสงฆ์ประจำพรรษาจำนวนมาก เป็นการจัดกรภายใน ที่มีความเข้มแข็ง เพราะมีความรู้ความสามารถในการปกครองสูง และมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งถือเป็นแนวทางในการส่งเสริมกลยุทธ์การปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๑ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมสงฆ์ทั่วไป

มาน ธรรมวิจารณ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”^{๑๐๐} ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมี

^{๑๐๐}มาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้าบทคัดย่อ.

เป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม^{๑๑๑} พบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการส่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวัตถุนิยมใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกายวาจาใจมีความยุติธรรมและละเอียดรอบคอบไม่เอาเปรียบไม่ทุจริตไม่หลอกลวงและไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อ แก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกัน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กัน กระบวนการการพัฒนาในองค์กร

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” ผลการวิจัยพบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือพระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีก ส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนานั้นมี

^{๑๑๑} อนุวัต กระสังข์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้าบทคัดย่อ.

พัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียว และหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคืออภิพริหานิยธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครองสำคัญ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย^{๑๐๒}

โชติ บดีรัฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา" ผลการวิจัย พบว่า ศักยภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน และแก้ปัญหาจุดด้อยของบุคลากรในการบริหารงาน ในการบริหารภาระงาน มีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และในการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ๔) สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารคน การบริหารภาระงาน และการบริหารองค์กร ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีวิธีการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักพระศาสนาที่ถูกต้อง โดยวิธีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ มีการพัฒนาสมรรถนะภาระงานด้านการบริหาร โดยอบรมให้พระสังฆาธิการให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมคุณธรรมและให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา และตั้งมั่นความเชื่อความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนต่อไป^{๑๐๓}

สรุป การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในการวางแผนกำลังคน จัดหาและสรรหาคนเข้าทำงาน การพัฒนาคนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ด้านร่างกายเพื่อพร้อมปฏิบัติงานด้วยความอดทน ต่อสู้กับภาวะยากลำบากได้ ด้านศีลธรรมเพื่อให้เป็นคนที่มีคุณธรรม ด้านจิตใจเพื่อให้เป็นคนอ่อนโยน โอบอ้อมอารี และด้านปัญญาเพื่อพัฒนาให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยปัญญา การพัฒนาศักยภาพของกำลังพลเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งของบุคคลภายในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร

^{๑๐๒}นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, "รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก" วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๑๐๓}โชติ บดีรัฐ, "การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา", วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ), ๒๕๕๕.

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกถึงประเด็นต่างๆ ได้แก่ สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร แนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง และกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร จากพระวินยาธิการ ข้าราชการ นักวิชาการด้านการบริหารจัดการและด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๘ ท่าน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑) พระธรรมรัตนมงคล | เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๒) พระเมธีวราภรณ์ | รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๓) พระมหาเวชยันต์ เวชยันโต | เจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๔) พระพิพัฒนกิจจาภรณ์ | เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัด |

พระนครศรีอยุธยา

- | | |
|--------------------------|--|
| ๕) พระครูเกษมพัฒนาภรณ์ | เจ้าคณะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| ๖) พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน | รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด |

พระนครศรีอยุธยา

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| ๗) พระครูอนุกุลศาสนกิจ | เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด |
|------------------------|-------------------------------------|

พระนครศรีอยุธยา

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| ๘) พระครูสุวรรณธรรมกิจ | เจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัด |
|------------------------|----------------------------|

พระนครศรีอยุธยา

- | | |
|------------------------|--|
| ๙) พระครูปริยัตยาธิคุณ | เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
|------------------------|--|

- ๑๐) พระครูเวฬุวันพัฒนาร พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
- ๑๑) พระพิศาลวิหารกิจ พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าवासกรี เขต ๓
- ๑๒) พระครูประดิษฐกิจจารักษ์ พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหอรบไชย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ๑๓) พระครูอาทรบุญวิสุทธิ์ พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหันตรา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
- ๑๔) พระสมุห์โกสสิทธิ์ สุวณโณ ผู้ช่วยพระวินยาธิการ
- ๑๕) นายบดินทร์ เกษมศานต์ นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา
- ๑๖) นายประดับ โปธิกาญจนวัตร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
- ๑๗) นางโกสุม สอนดี เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
- ๑๘) ร.ต.ต. สมควร เขมนักิจ รอง สว.สส.ส. พระนครศรีอยุธยา สำนักงาน
ตำรวจสันติบาลพระนครศรีอยุธยา

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะจะเป็นไปในลักษณะของการประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ ซึ่งเกิดจากการสนทนา โดยมีประเด็นปัญหาที่เจาะจงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ เจ้าคณะผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญด้านคณะสงฆ์ ซึ่งมีความชำนาญและมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างดี จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน

๑. พระญาณไตรโลก รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๓. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
๔. พระครูวิศิษฐ์พัฒนพิธาน เจ้าคณะอำเภอวังน้อย
๕. พระครูภาวนารัตนาภรณ์, ดร. เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง
๖. พระครูธรรมิกจารคุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลท่าवासกรี เขต ๑
๗. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์
๘. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
๙. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์
๑๐. ดร.ประเสริฐ ธิลา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์
๑๑. ดร.อำนาจ บัวศิริ อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ

๑๒. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการ
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์

๓.๒.๓ ประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ศึกษาไว้ คือ พระวินยาธิการ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๓๓๐ รูป^๑ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการพัฒนา
ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่าอยู่ในระดับใด

๓.๒.๔ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน ๓๓๐ รูป โดย
คำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้^๒

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ ๐.๐๕

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{330}{1 + 339(0.05)^2} \\ &= 181 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 รูป จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นผู้วิจัยจึงนำมาคำนวณตามสัดส่วนที่
เหมาะสม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random
Sampling) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{nN}{N^1} \\ \text{โดยที่} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \\ N &= \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม} \\ N^{\circ} &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad \text{อำเภอท่าเรือ (n)} &= \frac{181 \times 18}{330} \\ n &= 10 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างของอำเภอท่าเรือ ๑๐ รูปจากประชากรทั้งหมด ๑๘ รูป

^๑ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ, ข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร : กลุ่มเทคโนโลยี
สารสนเทศ, ๒๕๕๙), หน้า ๒๔.

^๒ สุวรีร์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพ
สตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงพื้นที่ในการวิจัย จำนวนประชากร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ในการวิจัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑) อำเภอท่าเรือ	๑๘	๑๐
๒) อำเภอนครหลวง	๒๒	๑๒
๓) อำเภอบางซ้าย	๑๒	๗
๔) อำเภอบางไทร	๑๙	๙
๕) อำเภอบางบาล	๑๘	๑๐
๖) อำเภอบางปะหัน	๑๙	๑๐
๗) อำเภอบางปะอิน	๒๒	๑๒
๘) อำเภอบ้านแพรก	๑๒	๗
๙) อำเภอผักไห่	๑๔	๘
๑๐) อำเภอพระนครศรีอยุธยา	๓๙	๒๒
๑๑) อำเภอภาชี	๓๐	๑๗
๑๒) อำเภอมหาราช	๑๖	๙
๑๓) อำเภอลาดบัวหลวง	๑๒	๗
๑๔) อำเภอวังน้อย	๑๙	๑๐
๑๕) อำเภอเสนา	๒๘	๑๕
๑๖) อำเภออุทัย	๓๐	๑๗
รวม	๓๓๐	๑๘๑

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ เครื่องมือสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่

๑) **แบบสัมภาษณ์ (Interview)** เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๓ ประเด็น คือ ๑) สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นอย่างไร ๒) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง และ ๓) และกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเป็นอย่างไร

๒) **การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)** เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ด้วยรูปแบบการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จะเป็นไปในลักษณะของการประชุมกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ ซึ่งเกิดจากการสนทนา โดยมีประเด็นปัญหาที่เจาะจงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ พระวินยาธิการ และผู้เชี่ยวชาญด้านคณะสงฆ์ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ รูป/คน ทั้งนี้กลุ่มประชากรที่กล่าวมาได้รับการคัดเลือก

ตามเกณฑ์ที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จึงเป็นไปในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๓) การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาร่างข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มเฉพาะ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ต่อจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามในการสนทนากลุ่มเฉพาะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๒ เครื่องมือสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอน ลักษณะ และการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑.๑ ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลไกการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๑.๒ กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๑.๓ กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจาก อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีพนธ์

๑.๔ สร้างเครื่องมือ

๑.๕ นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๑.๖ นำเครื่องการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๑.๗ ปรับปรุงแก้ไข

๑.๘ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบของกลไกการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒-๕ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง พระวินยาธิการมีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง พระวินยาศึกษาที่มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง พระวินยาศึกษาที่มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง พระวินยาศึกษาที่มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง พระวินยาศึกษาที่มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์^๓ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับปฏิบัติการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า มีระดับปฏิบัติการมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า มีระดับปฏิบัติการปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า มีระดับปฏิบัติการน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า มีระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-objective Congruence : IOC)^๔

๒.๑ พระมหาสุนันท์ สุนันโท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒ ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ ผศ.ดร.ธิตูตม์ หมั่นมี เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕ ดร.ประเสริฐ ธิตาว เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๓ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

^๔พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร., ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ, (พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๒๒๔-๒๒๖.

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๕

๔. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิบัณฑิต เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ งานวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์เชิงเอกสาร ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ดังนี้

(๑) ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ จากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

(๒) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตลอดจนข้อมูลทางสถิติที่รวบรวมโดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ

อนึ่ง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงบทความ งานวิจัยในวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ แล้ว ทำให้เห็นกรอบแนวคิด ประเด็นปัญหาของการวิจัย จากเอกสารที่ได้มีการทบทวนก่อนหน้านี้นี้ หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยให้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview Guide) แยกระหว่างกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

(๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จำนวนอย่างน้อย ๕ ท่าน เช่น ด้านรัฐศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น ในการตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

(๓) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงพระวินยาธิการระดับสูงเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์

(๔) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงพระวินยาธิการระดับสูงโดยกำหนดวันที่จะไปขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

^๕Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed., (New York : Harper & Row, 1971), p.67.

(๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๒) การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรทั้งหมด จึงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) **ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์** ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศึภภพในการปฏิบัติงานของพระวินยภภการ จ้งหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

(๒) **ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์** ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงเลย

๓) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

วัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อค้นพบใหม่ ซึ่งเกิดจากการสนทนา เป็นไปในลักษณะของการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเป็นกรยืนยันรับรองกลไกการพัฒนาศึภภพในการปฏิบัติงานของพระวินยภภการ จ้งหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามที่ผู้วิจัยเสนอไว้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการตามระเบียบวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) การนัดหมายวันเวลาจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ คณะผู้วิจัยจะทำการนัดหมายวันเวลาที่จัดกิจกรรมสนทนาดังกล่าว

(๒) หลังจากตกลงดั่งที่นัดหมายแล้ว คณะผู้วิจัยจะเดินทางไปยังพื้นที่กลุ่มเป้าหมายก่อนอย่างน้อย ๑ วัน ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ

(๓) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยที่คณะผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการของกิจกรรม

(๔) ขณะสนทนากลุ่มเฉพาะ มีการบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยเครื่องบันทึก (Recorder) และภาพ (Camera)

(๕) สรุปผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓.๔.๒ งานวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

(๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยให้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

(๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวนอย่างน้อย ๕ ท่าน เช่น ด้านรัฐศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น ในการตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

(๓) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงพระวินยาศิการระดับสูง และเวียนหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

(๔) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะไปขอแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง

(๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถดำเนินการดังนี้

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) และการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

๓) การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพคือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเชิงปริมาณ สามารถดำเนินการดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลัก โดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน ๑๘๑ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสดังกล่าวลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ

๒) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

(๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพระวินยาธิการที่มีต่อกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

(๓) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในการแปลความหมาย ดังนี้

ลักษณะของความสัมพันธ์ (r)

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางบวก
- สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่สมบูรณ์

- มีความสัมพันธ์แต่ไม่สมบูรณ์ทางบวก
- มีความสัมพันธ์แต่ไม่สมบูรณ์ทางลบ

ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์

- ค่าความสัมพันธ์จะเป็นศูนย์

โดยมีเกณฑ์การแปลค่า ดังนี้^๖

๐.๘๑ – ๑.๐๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

๐.๕๑ – ๐.๘๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

๐.๒๑ – ๐.๕๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ

๐.๐๑ – ๐.๒๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

๐.๐๐ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

^๖Bartz, A.E., *Basic Statistical Concepts*, 4th ed., (New Jersey : Prentice-Hall, 1999), p.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์กรความรู้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการลงพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล พระวินยาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นายอำเภอ และข้าราชการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองที่เกี่ยวข้อง ถึงประเด็นสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้

๔.๑.๑ จุดแข็ง (Strength) พบว่า

(๑) ปัจจุบันคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเข้มแข็งมาก เนื่องจากเจ้าคณะจังหวัดองค์ปัจจุบัน (พระธรรมรัตนมงคล) ดูแล เอาใจใส่ พระสังฆาธิการ พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างดี มีการประชุมเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ และพระเลขาณุกการเป็นประจำทุกเดือน ในการประชุมทุกครั้ง พระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัดจะกำชับเจ้าคณะผู้ปกครองให้ดูแลเอาใจใส่เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตน ทำให้คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเกิดความเรียบร้อย เป็นภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนทั่วไป^๑

(๒) นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะอำเภอแต่ละอำเภอเป็นที่ปรึกษาในเขตอำเภอของตน และแต่งตั้งให้เลขาณุกการเจ้าคณะตำบลทุกตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอุกฉกรรจ์ใดๆเกิดขึ้นในเขตตำบลใด ก็ให้เจ้าคณะตำบลนั้นๆในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไปประณามเหตุได้ทันที ไม่ปล่อยปะให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง^๒

(๓) นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการเป็นประจำทุกปี ณ หอประชุมสงฆ์วัดพนัญเชิงวรวิหาร อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเชิญวิทยากรบรรยายพิเศษ อาทิ เช่น เจ้าคณะภาค ๒ รองเจ้าคณะภาค ๒ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงการบรรยายพิเศษของรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งถือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาอุกฉกรรจ์ที่เกิดขึ้นจริงในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวทางแก้ไขปัญหามา

^๑สัมภาษณ์ พระครูปริยัตยาธิคุณ, เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^๒สัมภาษณ์ พระครูอนุกุลศาสนกิจ, เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

อธิกรณ์ดังกล่าว ทำให้พระวินยาธิการผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ และได้แนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง^๓

(๔) พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่แล้ว อาทิเช่น ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอ ตำแหน่งเจ้าคณะตำบล เป็นต้น^๔

(๕) นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะอำเภอ เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำตำบลของตน ถือเป็นนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากพระเลขานุการปฏิบัติงานสนองงานเจ้าคณะผู้ปกครองอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย^๕

(๖) มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย^๖

(๗) มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร^๗ เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันที่ว่าจะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณ์ใดๆเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย^๘

(๘) อธิกรณ์เรื่องใดเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เป็นโลกวิฆชะ เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมอบความเป็นใหญ่ให้พระวินยาธิการ หรือเจ้าคณะตำบลเป็นผู้พิจารณาโทษานุโทษตามที่เหมาะสม และรายงานให้เจ้าคณะอำเภอทราบตามลำดับ อธิกรณ์ใดเป็นเรื่องร้ายแรงด้วย เป็นโลกวิฆชะด้วย เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะมอบความเป็นใหญ่ให้หัวหน้าพระวินยาธิการประจำ

^๓ สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์กิจจาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ นายประดับ โพธิกาญจนวัตร, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๖ สัมภาษณ์ พระมหาเวชยันต์ เวชยนต์, เจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าवासูกกรี เขต ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^๘ สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

อำเภอ หรือเจ้าคณะอำเภอ พิจารณาไต่สวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนและรายงานผลให้เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทราบก่อนพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร หรือหากมีอิทธิฤทธิ์เป็นเรื่องราวแรงมาก ชัดกับกฎหมายของบ้านเมือง เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยามอบความเป็นใหญ่ให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง พิจารณาลงโทษโดยเด็ดขาด ร่วมกับเจ้าคณะอำเภอนั้นๆ^๙

(๙) คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอิทธิฤทธิ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่างๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่าผู้ร้องเรียนพฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหา ทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีมติในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกันสอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้าคณะนั้นๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความเรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้^{๑๐} หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึงขั้นผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะทำให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่างๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่า ข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่างๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยไม่ได้มีมติทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุ นอกวัดอยู่แล้ว^{๑๑}

(๑๐) ผู้ขอบวชต้องมีการรับรองจากบุคคลอ้างอิงที่จะสามารถควบคุมดูแลพฤติกรรมของผู้ขอบวชได้ ในทุกกรณี อันได้แก่ พ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ที่ผู้ขอบวชเคารพนับถือ ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นนั้นๆ เป็นต้น โดยมีการหารือกับพระอุปัชฌาย์ หรือ เจ้าอาวาสวัดที่ผู้ขอบวชปรารถนาจะบวชอยู่ ณ วัดนั้นๆ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ขอบวชประพฤติตนเสียหายเกิดปัญหาผู้รับรองจะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาไม่ปล่อยให้เป็นการเจ้าอาวาสแต่เพียงฝ่ายเดียว^{๑๒}

^๙ สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณธรรมกิจ, เจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระครูเกษมพัฒนาภรณ์, เจ้าคณะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูเวฬุวันพัฒนาทร, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **จุดแข็ง (Strength)** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ ๔.๑ สรุปจุดแข็ง (Strength) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี	๕	๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๖,
๒. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน	๕	๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธรักษาจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน	๔	๑๑, ๑๕, ๑๖, ๑๘
๔. พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์	๔	๑, ๘, ๑๓, ๑๕
๕. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะอำเภอ เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอของตน และแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะตำบล เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำตำบลของตน	๒	๑๖, ๑๗

ตารางที่ ๔.๑ สรุปจุดแข็ง (Strength) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
		ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๖. มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนา	๒	๓ ๑๘
๗. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่างๆ	๒	๕, ๑๐

๔.๑.๒ จุดอ่อน (Weakness) พบว่า

(๑) แม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำได้น้อย^{๑๓}

(๒) ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระวินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี^{๑๔}

(๓) ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล เมื่อมีเรื่องราวร้องเรียนมักต้องถึงสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาบ้าง ถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดบ้าง หรือสูงไปกว่านั้น ทำให้พระวินยาธิการในพื้นที่ไม่ทราบเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นับเป็นปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานได้ในข้อหาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ได้^{๑๕}

(๔) ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะ

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัตยาธิคุณ, เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายบัณฑิต เกษมสานต์, นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูอาทรบุญวิสุทธิ์, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

กระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใดๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้^{๑๖}

(๕) พระภิกษุสามเณรมีความหลากหลายทางด้านความรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออก พระภิกษุสามเณรจากต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณกระจายไปไม่ทั่วถึงระดับล่าง การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร คำสั่ง การตีความกฎหมายผิด หรือคลาดเคลื่อน พื้นที่การปกครองขนาดใหญ่ ยากต่อการควบคุม พระสังฆาธิการบางรูปมีอายุกาลพรรษามาก บางรูปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เปิดช่องทางให้พระภิกษุสามเณรบางรูปกระทำผิดกฎหมาย เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย และมีการตีความกฎหมายไปต่างๆ นานา^{๑๗}

(๖) พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด^{๑๘} เมื่อพบว่ามิพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น^{๑๙}

(๗) พบบัตรสนเท่ห์จำนวนมาก ที่ขาดผู้ร้องทุกข์หรือผู้เสียหายโดยตรง ทำให้พระวินยาธิการระดับจังหวัดต้องทำงานหนักในการกลั่นกรองข้อมูลที่ต้องนำเชื่อถือ และแม่นยำ นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด^{๒๐}

(๘) พระวินยาธิการขาดการสร้างความเข้าใจแก่ชาวบ้าน และประชาชนให้ตระหนักรู้และร่วมกันปกป้องพระพุทธศาสนา ขจัดพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิด ผิดกฎหมายบ้านเมือง^{๒๑}

(๙) จำนวนพระภิกษุสามเณรที่มาก การสอดส่องดูแลอาจไม่ทั่วถึง การประพฤติผิดนอกรีตของพระภิกษุสามเณรบางพวก ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงาน ไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ ใช้งบประมาณส่วนตัวในการดำเนินการ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ความล่าช้าในการส่งเรื่องหรือรายงานสรุปผลการพิจารณา การรับข้อร้องเรียนมากเกินไป การมอบอำนาจให้เจ้าคณะ

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูอนุกุลศาสนกิจ, เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.สมควร เข้มนักกิจ, รอง สว.สส.ส.พระนครศรีอยุธยา สำนักงานตำรวจสันติบาลพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระครูเวฬุวันพัฒนาทร, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจ อาจมีข้อบกพร่อง หรือขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และมีข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น^{๒๒}

(๑๐) พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีหลังจากได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว^{๒๓}

(๑๑) ขาดผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้ชำนาญการในการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามงานของพระสังฆาธิการ ขาดงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ขาดเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละวัดที่มีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นเอกภาพ และแผนการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้^{๒๔}

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **จุดอ่อน (Weakness)** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังตารางข้างล่างนี้

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนกิจจาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนมงคล, เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายประดับ โปธิกาญจนวัตร, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๒ สรุปลจุดอ่อน (Weakness)ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	๓	๑๕, ๑๖, ๑๘
๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด	๓	๒, ๖, ๗
๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล	๒	๑๓, ๑๘
๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก	๒	๙, ๑๘
๕. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงานไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ	๒	๔, ๑๓
๖. ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๗. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง	๑	๑๘

๔.๑.๓ โอกาส (Opportunity) พบว่า

(๑) ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มี

เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น^{๒๕}

(๒) มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักลงทุนเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น^{๒๖}

(๓) ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น^{๒๗}

(๔) การได้รับการสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนที่มีความรู้ความเข้าใจงานคณะสงฆ์ มีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานวัด วัดมีรายได้จากที่ดิน แหล่งท่องเที่ยว และอื่นๆ พุทธศาสนิกชนถวายปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมของวัด ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการสร้างความเข้าใจระหว่างชาวบ้าน วัด และชุมชนโดยรอบ มีบุคคลและหน่วยงานให้การช่วยเหลือและอุปถัมภ์ และประชาชนเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น^{๒๘}

(๕) มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดียิ่งงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง การคมนาคมสะดวกสบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการ เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัย การติดต่อประสานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตลอด และจำนวนพระภิกษุสามเณรเพิ่มปริมาณมากขึ้น^{๒๙}

(๖) จากนโยบายของคณะสงฆ์ที่มีต่อปัญหาอาชญากรรม พบว่า มีคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องห้ามภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๒ : ข้อ ๔ ห้ามภิกษุสามเณรฉันทยาที่มีคติเหมือนสุราเมรัย และยาเสพติดให้โทษอื่นใดที่มีคติอย่างเดียวกัน ข้อ ๕

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณธรรมกิจ, เจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูเกษมพัฒนาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐกิจจารักษ์, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหอรบไชย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายบดินทร์ เกษมศานต์, นายอำเภอมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

ห้ามภิกษุสามเณรเสพยาหรือฉีดยาเสพติดให้โทษทุกชนิดเข้าสู่ร่างกาย ยกเว้นกรณีที่ปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์เพื่อรักษาโรค คณะสงฆ์มีการดำเนินการดังนี้คือ ถ้ามิได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าอาวาสเจ้าสังกัต สั่งให้เลิกการกระทำ หากยังฝ่าฝืน ให้ภิกษุสามเณรรูปนั้นออกไปเสียจากวัด บันทึกเหตุที่ให้ ออกในหนังสือสุทธิ และรายงานเจ้าคณะจังหวัดทราบ ถ้าเป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าคณะเจ้าสังกัตพิจารณาลงโทษฐานละเมิดจริยาพระสังฆาธิการตามควรแก่กรณี^{๓๐}

(๓) ตามหลักธรรมวินัย การเสพยาเสพติดเป็นการละเมิดพระธรรมวินัย โดยจัดอยู่ในข้อบัญญัติปาจิตตีย์ เป็นโทษยังไม่ถึงขั้นขาดจากความเป็นพระ...แต่ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ในหมวด ๔ นิคหกรรมและการสละสมณเพศ มาตรา ๒๗ ข้อ (๒) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจिन การเสพยาเสพติดแม้เป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นการกระทำต่อเนื่องเป็นนิสัย สามารถปรับเป็นความผิดได้ และเจ้าอาวาสผู้ปกครองสามารถทำการลาสิกขาพระรูปนั้นได้ มาตรา ๒๙ เป็นการกระทำผิดกฎหมายของรัฐที่มีโทษทางอาญาการเสพยาเสพติดถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา สามารถทำการลาสิกขาให้กับพระสงฆ์รูปนั้นได้^{๓๑}

(๔) มติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๑.ให้เจ้าคณะผู้ปกครองและเจ้าอาวาสให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันภัยยาเสพติดให้โทษ ๒.ให้วัดเป็นศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาในการฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจ ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การดำเนินการกับพระสงฆ์ กรณีเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ดำเนินการตามกฎหมายของรัฐ กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกติ นั้น ก็ต่อเมื่อมีการทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็นพระ(ลาสิกขา) ก่อน มาตราที่ต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติดวิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย^{๓๒}

(๕) ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ใดต้องสงสัยว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด หรือเสพและมียาเสพติดไว้ในครอบครอง ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้ต้องหาหรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล และไม่มีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรือสังคม หากผู้นั้นยินยอมเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู ให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดดำเนินการให้ผู้นั้นเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู^{๓๓}

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระครูอาทรบุญวิสุทธิ์, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระครูอนุกุลศาสนกิจ, เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายประดับ โปธิกาญจนวัตร, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป โอกาส (Opportunity) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ ๔.๓ สรุปโอกาส (Opportunity)ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่องขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหานาฬิกาประชาชน	๖	๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๕, ๑๖
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๕	๗, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗
๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์	๒	๕, ๑๑,
๔. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๓	๑๖, ๑๗, ๑๘
๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวชด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดั้งงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	๒	๑๕, ๑๖
๖. กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมีการทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็นพระ(ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติด วิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย	๒	๗, ๑๖

๔.๑.๔ ภัยคุกคาม (Threat) พบว่า

(๑) มีชุมชนแออัดจำนวนมากขึ้น มีลัทธิความเชื่อเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดลาภสักการะจำนวนมาก ไม่มีการบัญญัติพระพุทธศาสนาไว้ในรัฐธรรมนูญ มีการสนับสนุนกิจกรรมของศาสนาอื่นเพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยง และเกิดสิ่งล่อแหลมต่อพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณร มีการโจมตีจากศาสนาอื่น มีการขยายตัวของศาสนิกของศาสนาอื่นอย่างต่อเนื่อง เกิดความขัดแย้งระหว่างพุทธบริษัทกันเอง และเด็กและเยาวชนขาดความสนใจในศาสนา^{๓๔}

(๒) การศึกษาของทางโลกมีความเข้มข้นและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งอำนวยความสะดวกประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ข่าวสารเกี่ยวกับภาพลบบของคณะสงฆ์ การเปิดประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัดถูกมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทางการเมือง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของพระสงฆ์ ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความพระพุทธศาสนาไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของประชาชนบางกลุ่ม^{๓๕}

(๓) การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น การเอาวัดเอาเปรียญวัดและพระสงฆ์ มีการแทรกแซงจากนักการเมือง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร เป็นต้น การนำเสนอข่าวสารด้านลบของสื่อมวลชน สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการใส่ร้ายพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น มีการร้องเรียนพฤติกรรมของพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น โดยขาดข้อเท็จจริง พฤติกรรมด้านลบของพระสงฆ์บางรูป และการขาดหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง^{๓๖}

(๔) แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ผลประโยชน์ที่ทับซ้อนของนายทุน การหวังผลกำไร หรือหากินกับพระพุทธศาสนา การบุกรุกที่วัด หรือการอาศัยที่วัดในการแสวงหาผลประโยชน์ของนายทุน การเข้ามามีอำนาจและอิทธิพลของนักการเมือง และผู้มีอิทธิพล การนำกฎหมายบ้านเมืองมาบังคับใช้กับการบริหารจัดการวัด การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ประโยชน์น้อยและผิดประเภท การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัด จากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน^{๓๗}

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระครูเวฬุวันพัฒนาทร, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางโกสุม สอนดี, เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าवासูกกรี เขต ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระครูประดิษฐกิจจารักษ์, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหอรด้นไชย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

(๕) อิทธิพลของโลกตะวันตก ทำให้พฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาด้วย การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ลากและสักการะที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาแก่คณะสงฆ์ การทำงานล่าช้า หรือการไม่ปรึกษาเจ้าคณะพระสังฆาธิการก่อนดำเนินการใดๆ ของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง การใช้เทคโนโลยีผิดประเภท ต้นทุนราคาสูง ส่วนใหญ่เกิดปัญหาขัดแย้งภายในคณะสงฆ์กันเอง ปัญหาการทำลายล้างพระพุทธศาสนา และความรู้พื้นฐานของพระภิกษุสามเณร และพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน^{๙๘}

(๖) ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ตำรวจบ้านที่เฝ้าระวังยาเสพติด โดนทำร้ายจนกระทั่งเสียชีวิต ไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานใดจัดการได้ ปัญหาการให้ความรู้แก่คนในชุมชน เพื่อช่วยกันสังเกต ชุมชนขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลของยาเสพติด งบประมาณของผู้ชี้เบาะแทยาเสพติดในชุมชน^{๙๙}

(๗) ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลามาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามาสัมผัสภายในวัดได้ง่าย จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัดเป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระเบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหายาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในวัดและชุมชน^{๑๐}

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **ภัยคุกคาม (Threat)** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังตารางข้างล่างนี้

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายบัณฑิต เกษมสานต์, นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายประดับ โพธิกาญจนวัตร, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๔ สรุปลักษณ์คุกคาม (Threat) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น	๔	๑๑, ๑๒, ๑๕, ๑๖
๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน	๓	๑๒, ๑๕, ๑๖
๓. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้	๒	๑๕, ๑๖
๔. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวชและมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น	๑	๑๖
๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหาขายาเสพติดในวัดและชุมชน	๑	๑๖,
๖. การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัด จากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน	๑	๑๒,

๔.๑.๕ สรุปวิเคราะห์

จากการลงพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถึงประเด็นสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) สามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัดดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี</p> <p>๒. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน</p> <p>๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล</p>	<p>๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น</p> <p>๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด</p> <p>๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล</p> <p>๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก</p> <p>๕. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง</p>	<p>๑. มีมติมหาเถรสมาคมที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในประชาชน</p> <p>๒. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด</p> <p>๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจ และเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง</p>	<p>๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. แร้งกดดันจากสังคม และชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน</p> <p>๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น</p>

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจุดแข็งคือ ๑. เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี ๒. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน ๓. มีการทำงานกันเป็นที่ระหว่งหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะอำเภอแต่ละอำเภอเป็นที่ปรึกษาในเขตอำเภอของตน และแต่งตั้งให้เลขาฯ เจ้าคณะตำบลทุกตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอันใดเกิดขึ้นในเขตตำบลใด ก็ให้เจ้าคณะตำบลนั้นๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไปประจักษ์เหตุได้ทันที่ ไม่ปล่อยให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย มีการทำงานกันเป็นที่ระหว่งหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไปประจักษ์เหตุอย่างทันที่ที่จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีเหตุอันใดเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไปประจักษ์เหตุโดยพลการจะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจุดอ่อนคือ ๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด ๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล ๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก ๕. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในดับทกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใดๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัว ของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามิพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตาม ที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีโอกาสคือ ประเทศไทย เป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอบกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น ๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๒. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ ๔. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น ๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใดๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัว ของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามิพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตาม ที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีภัยคุกคามคือ ๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น ๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า

ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น ๔. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในวัดและชุมชน

๔.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการลงพื้นที่วิจัย ด้วยการแจกแบบสอบถามระดับปฏิบัติการของพระวินยาศิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๘๑ รูป สามารถสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดังนี้

๔.๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งในส่วนของสถานภาพ อายุ การศึกษาชั้นสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาศิการ ได้ปรากฏผลดังรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
พระวินยาศิการ	๙๕	๕๒.๕
ผู้ช่วยวินยาศิการ	๘๖	๔๗.๕
รวม	๑๘๑	๑๐๐.๐
อายุ		
๒๑ - ๔๐ ปี	๑๕๕	๘๕.๖
๔๑ - ๖๐ ปี	๒๓	๑๒.๗
๖๐ ปีขึ้นไป	๕	๒.๘
รวม	๑๘๑	๑๐๐.๐
การศึกษาชั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๓	๔๕.๘
ปริญญาตรี	๙๖	๕๓.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๑.๑
รวม	๑๘๑	๑๐๐.๐
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาศิการ		
๑ - ๓ ปี	๑๖๓	๙๐.๑
๔ - ๖ ปี	๑๖	๘.๘
๗ ปีขึ้นไป	๓	๑.๗
รวม	๑๘๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระวินยาธิการ จำนวน ๙๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมาเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการ จำนวน ๘๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖ รองลงมา มีอายุ ๔๑-๖๐ ปี จำนวน ๒๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ สุดท้ายมีอายุ ตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ ตามลำดับ

ด้านการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐ สุดท้ายมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๑ ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ระหว่าง ๑-๓ ปี จำนวน ๑๖๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑ รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ๔-๖ ปี จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ สุดท้ายมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ๗ ปีขึ้นไป จำนวน ๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ตามลำดับ

๔.๒.๒ ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน ๔ ด้านคือ ๑) ด้านปัจจัยในการทำงาน ๒) ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ๓) ด้านสมรรถนะในการทำงาน และ ๔) ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ในตารางที่ ๔.๖-๔.๒๗ ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) ปัจจัยด้านการทำงาน	๓.๓๙	๐.๕๘๓	ปานกลาง
๒) ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	๓.๔๒	๐.๕๕๙	ปานกลาง
๓) ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน	๓.๔๖	๐.๕๘๗	ปานกลาง
๔) ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	๓.๔๗	๐.๖๐๔	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๔	๐.๕๕๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๔ , S.D. = ๐.๕๕๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) ด้านปัจจัยดึง (Pull Factors)	๓.๔๑	๐.๖๓๗	ปานกลาง
๒) ด้านปัจจัยผลัก (Push Factors)	๓.๓๙	๐.๕๙๘	ปานกลาง
๓) ด้านปัจจัยสามารถ (Able Factors)	๓.๓๘	๐.๖๑๑	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๓๙	๐.๕๘๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๙$, S.D. = ๐.๕๘๓) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านปัจจัยดึง (Pull Factors) ด้านปัจจัยผลัก (Push Factors) และ ด้านปัจจัยสามารถ (Able Factors) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการทำงาน (ด้านปัจจัยดึง (Pull Factors))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านทำงานตามเป้าประสงค์ของคณะสงฆ์	๓.๖๖	๐.๙๓๘	มาก
๒. ท่านทำงานด้วยแรงศรัทธา และเสียสละ	๓.๑๙	๐.๘๙๙	ปานกลาง
๓. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ดี	๓.๔๗	๐.๘๔๐	ปานกลาง
๔. ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี	๓.๓๑	๐.๘๔๕	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๑	๐.๖๓๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยในการทำงาน ด้านปัจจัยดึง (Pull Factors) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๑ , S.D. = ๐.๖๓๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ ๑. อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยผลัก (Push Factors))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านทำงานดีจนเป็นที่ยอมรับของคนอื่น	๓.๕๒	๐.๘๐๐	มาก
๒. หลังจากทำงานแล้วท่านสามารถยอมรับผลกระทบที่ตามมาได้	๓.๓๔	๐.๙๓๒	ปานกลาง
๓. ท่านกล้าตัดสินใจเองในทุกเรื่อง	๓.๔๓	๐.๘๕๑	ปานกลาง
๔. ท่านเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๓.๒๘	๐.๘๓๙	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๓๙	๐.๕๙๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยในการทำงาน ด้านปัจจัยผลัก (Push Factors) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๓๙ , S.D. = ๐.๕๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ ๑. อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาริการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยสามารถ (Able Factors))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาริการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านเชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มี โอกาสเลือกกระทำ	๓.๔๘	๐.๘๓๔	ปานกลาง
๒. ท่านเป็นผู้มีความสามารถสูง	๓.๓๗	๐.๘๘๓	ปานกลาง
๓. ท่านมักได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่เสมอ	๓.๓๗	๐.๘๕๗	ปานกลาง
๔. ท่านพึงพอใจกับผลที่ได้รับ	๓.๓๑	๐.๘๗๓	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๓๘	๐.๖๑๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระวินยาริการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยในการทำงาน ด้านปัจจัยสามารถ (Able Factors) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๓๘ , S.D. = ๐.๖๑๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) ด้านแรงจูงใจ	๓.๔๑	๐.๖๒๐	ปานกลาง
๒) ด้านอุปนิสัย	๓.๔๔	๐.๖๒๘	ปานกลาง
๓) ด้านภาพลักษณ์	๓.๔๓	๐.๖๒๐	ปานกลาง
๔) ด้านความรู้	๓.๔๓	๐.๖๒๑	ปานกลาง
๕) ด้านทักษะ	๓.๔๑	๐.๖๓๗	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๒	๐.๕๕๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๒ , S.D. = ๐.๕๕๙) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระ
วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอ	๓.๕๖	๐.๙๐๔	ปานกลาง
๒. ท่านสามารถทำงานได้ดี เมื่อมีแรงจูงใจที่ดี	๓.๒๙	๐.๗๗๘	ปานกลาง
๓. ท่านถ่ายทอดกำลังใจไปสู่เพื่อนร่วมงานได้	๓.๔๘	๐.๘๔๐	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๑	๐.๖๒๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับ
ปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
๓.๔๑ , S.D. = ๐.๖๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระ
วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านเป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่าย	๓.๔๕	๐.๘๗๒	ปานกลาง
๒. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ	๓.๔๕	๐.๘๑๓	ปานกลาง
๓. ท่านมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อน ร่วมงาน	๓.๔๓	๐.๘๒๕	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๔	๐.๖๒๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับ
ปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
๓.๔๔ , S.D. = ๐.๖๒๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านภาพลักษณ์)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมุ่งห่มเป็นปริมณฑล	๓.๔๒	๐.๘๓๐	ปานกลาง
๒. ท่านวางตนเหมาะสม	๓.๔๓	๐.๘๓๑	ปานกลาง
๓. ท่านพูดจาอ่อนหวาน ประนีประนอม	๓.๔๓	๐.๘๔๕	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๓	๐.๖๒๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านภาพลักษณ์) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๓$, S.D. = ๐.๖๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระ
วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา	๓.๔๓	๐.๘๑๑	มาก
๒. ท่านศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้	๓.๔๓	๐.๘๔๔	ปานกลาง
๓. ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง	๓.๔๕	๐.๘๓๙	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๓	๐.๖๒๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับ
ปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๓
, S.D. = ๐.๖๒๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระ
วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี	๓.๓๘	๐.๘๓๘	ปานกลาง
๒. ท่านสามารถพูดในที่ชุมชนได้ดี	๓.๔๑	๐.๘๖๓	ปานกลาง
๓. ท่านสามารถบันทึกสำนวนการสอบสวน ข้อเท็จจริงได้	๓.๔๔	๐.๘๕๒	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๑	๐.๖๓๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับ
ปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๑
, S.D. = ๐.๖๓๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑) ด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency : CC)	๓.๔๖	๐.๕๗๘	ปานกลาง
๒) ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ (Function Competency : FC)	๓.๔๗	๐.๖๒๔	ปานกลาง
๓) ด้านขีดความสามารถด้านการบริหาร (Management Competency : MC)	๓.๔๙	๐.๖๔๗	ปานกลาง
๔) ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC)	๓.๔๒	๐.๖๖๑	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๖	๐.๕๘๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๖$, S.D. = ๐.๕๘๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency : CC))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีจรรยาบรรณในการทำงาน ปฏิบัติให้ได้ตามจรรยาบรรณนั้นๆ ตามสมควร	๓.๕๕	๐.๗๗๘	มาก
๒. ท่านมีความอดทน อดกลั้นใจเย็น และสุขุมรอบคอบ	๓.๒๓	๐.๘๓๖	ปานกลาง
๓. ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักษาหน้าที่ และปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยถือหน้าที่เป็นสำคัญ	๓.๕๒	๐.๘๔๗	มาก
๔. ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ และเสียสละ	๓.๕๐	๐.๘๓๔	มาก
๕. ท่านให้ความเคารพ ความยำเกรง และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	๓.๕๕	๐.๘๑๓	มาก
๖. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และพร้อมที่จะ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎหมายเสนาบดี	๓.๓๔	๐.๘๗๒	ปานกลาง
๗. ท่านสุภาพ อ่อนโยน นิ่มนวล ใช้ปิยะวาจา และมีสมณ สัจญาเพียบพร้อม	๓.๕๕	๐.๘๒๖	มาก
๘. ท่านปฏิบัติงานเพื่องาน เพื่อการคณะและเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง	๓.๔๔	๐.๘๙๖	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๖	๐.๕๗๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency : CC)) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๖ , S.D. = ๐.๕๗๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ (Function Competency : FC))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านออกตรวจพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตนเป็นประจำ	๓.๔๘	๐.๘๔๑	ปานกลาง
๒. ท่านปรึกษาหรือขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาเสมอ	๓.๔๗	๐.๘๑๓	ปานกลาง
๓. ท่านรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าพระวินยาศิการทราบ ทุกครั้ง	๓.๔๖	๐.๘๔๗	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๗	๐.๖๒๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ (Function Competency : FC)) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๗ , S.D. = ๐.๖๒๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านการบริหาร (Management Competency : MC))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านเข้าร่วมประชุมกับทีมงานและคณะสงฆ์เสมอ	๓.๔๘	๐.๘๒๗	ปานกลาง
๒. ท่านทำงานได้ตรงตามเวลาที่คณะสงฆ์กำหนด	๓.๔๗	๐.๘๗๙	ปานกลาง
๓. ท่านประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อระงับเหตุได้ทันเวลา	๓.๕๑	๐.๘๕๑	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๙	๐.๖๔๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านการบริหาร (Management Competency : MC)) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๙ , S.D. = ๐.๖๔๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC))

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านปฏิบัติงานไปตามขั้นตอนของการปกครองตามลำดับ ไม่ข้ามผู้บังคับบัญชา	๓.๔๔	๐.๘๕๒	ปานกลาง
๒. เมื่อปัญหา (เรื่อง) เกิดขึ้น ณ ท้องที่ใด ท่านไปพบเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าของท้องที่นั้นๆ ตาม ที่เห็นสมควร ตามลำดับชั้นการปกครอง	๓.๔๙	๐.๘๓๔	ปานกลาง
๓. ท่านเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะอำเภอ ในการสอบสวนหรือช่วยบันทึกถ้อยคำ	๓.๓๓	๐.๘๘๑	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๒	๐.๖๖๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะในการทำงาน (ด้านขีดความสามารถด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC)) อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๒ , S.D. = ๐.๖๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระ
วินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ
(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	๓.๕๐	๐.๘๔๑	มาก
๒. ท่านรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ ดี	๓.๖๔	๐.๘๔๙	มาก
๓. ท่านสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	๓.๓๔	๐.๘๘๓	ปานกลาง
๔. ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น	๓.๕๒	๐.๘๒๐	มาก
๕. ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือ สื่อสารได้ดี	๓.๔๕	๐.๘๙๑	ปานกลาง
๖. ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำ พระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรม วินัยได้	๓.๕๒	๐.๘๕๔	มาก
๗. ท่านมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่าย บ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	๓.๕๔	๐.๘๒๐	มาก
๘. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน	๓.๔๙	๐.๘๒๗	ปานกลาง
๙. เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ท่าน มักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุก ครั้ง	๓.๔๑	๐.๘๖๓	ปานกลาง
๑๐. ท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามแผนที่วางไว้เสมอ	๓.๕๕	๐.๘๑๒	มาก
๑๑. ท่านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ	๓.๓๕	๐.๙๑๖	ปานกลาง
๑๒. ท่านช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่าย บ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณร ผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๐	๐.๘๒๑	มาก

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ (ต่อ)

(n = ๑๘๑)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๓. ท่านรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด	๓.๔๕	๐.๘๔๖	ปานกลาง
๑๔. ท่านปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี	๓.๔๔	๐.๘๙๐	ปานกลาง
๑๕. ท่านสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว	๓.๓๙	๐.๘๙๑	ปานกลาง
๑๖. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	๓.๔๙	๐.๘๖๗	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๗	๐.๖๐๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พระวินยาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๗ , S.D. = ๐.๖๐๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๒.๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ๓ ข้อ คือ

๑) ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

๒) ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

๓) ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยมีดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ปัจจัยด้านการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ
ปัจจัยด้านการทำงาน	Pearson Correlation	๑
	Sig.(๒-tailed)	๐.๐๐๐
	N	๑๘๑
การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ	Pearson Correlation	๑
	Sig.(๒-tailed)	๐.๐๐๐
	N	๑๘๑

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = ๐.๘๔๔$, Sig. = ๐.๐๐๐) คิดเป็น ๘๔.๔ %

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยตั้งกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านปัจจัยตั้ง	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๗๕๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืนในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๗๔๙**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๗๑๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๖๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยตั้งกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๖๒$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๘๖ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยหลัก กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านปัจจัยหลัก	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจงแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๗๗๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๘๐๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๗๘๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๗๑๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยหลักกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๖๒$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๘๖ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยสามารถ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านปัจจัยสามารถ	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจงแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๗๕๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๗๗๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๗๙๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๙๐๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยสามารถกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๙๐๐$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๙๐ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ
ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	Pearson Correlation	๐.๘๖๗**	๑
	Sig.(๒-tailed)	๐.๐๐๐	
	N	๑๘๑	๑๘๑
การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	Pearson Correlation	๑	๐.๘๖๗**
	Sig.(๒-tailed)		๐.๐๐๐
	N	๑๘๑	๑๘๑

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = ๐.๘๖๗$, Sig. = ๐.๐๐๐) คิดเป็น ๘๖.๗ %

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านแรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ พื้นฐาน	การปฏิบัติงานของ พระวินยาธิการ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านแรงจูงใจ	ก. ด้านการการตรวจ ตรา ชี้แจง แนะนำ พระภิกษุสามเณรให้ ปฏิบัติชอบตามพระ ธรรมวินัย	๐.๖๙๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุ สามเณรผู้ประพฤติฝ่า ฝืน ในข้อ ๑ มอบให้ เจ้าอาวาส	๐.๗๔๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาส ไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๗๑๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๔๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r=0.842$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๔ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านอุปนิสัย กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านอุปนิสัย	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจงแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๗๒๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๗๒๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๗๔๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๖๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านอุปนิสัยกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๖๗$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๘๖ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านภาพลักษณ์แห่งตน กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ พื้นฐาน	การปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้าน ภาพลักษณ์ แห่งตน	ก. ด้านการการ ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุ สามเณรให้ปฏิบัติ ชอบตามพระธรรม วินัย	๐.๗๓๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพา พระภิกษุสามเณรผู้ ประพฤติฝ่าฝืน ใน ข้อ ๑ มอบให้เจ้า อาวาส	๐.๗๖๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้า อาวาสไต่สวน ข้อเท็จจริง	๐.๗๗๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๗๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านภาพลักษณ์แห่งตนกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r=0.873$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๗ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านความรู้ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาศการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ พื้นฐาน	การปฏิบัติงาน ของพระวินยาศ การ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านความรู้	ก. ด้านการการ ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุ สามเณรให้ปฏิบัติ ชอบตามพระธรรม วินัย	๐.๗๒๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพา พระภิกษุสามเณรผู้ ประพฤติฝ่าฝืน ใน ข้อ ๑ มอบให้เจ้า อาวาส	๐.๗๗๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้า อาวาสไต่สวน ข้อเท็จจริง	๐.๗๕๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๖๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านความรู้กับการปฏิบัติงานของพระวินยาศการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.868$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๖ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านทักษะ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ พื้นฐาน	การปฏิบัติงาน ของพระวินยาธิการ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านทักษะ	ก. ด้านการการ ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุ สามเณรให้ปฏิบัติ ชอบตามพระธรรม วินัย	๐.๖๙๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ข. ด้านนำพา พระภิกษุสามเณรผู้ ประพฤติฝ่าฝืน ใน ข้อ ๑ มอบให้เจ้า อาวาส	๐.๗๖๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	ค. ด้านช่วยเจ้า อาวาสไต่สวน ข้อเท็จจริง	๐.๗๓๙**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	รวมทุกด้าน	๐.๘๓๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ด้านทักษะการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๓๑$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๘๓ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ
ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	Pearson Correlation	๐.๙๔๐**	๑
	Sig.(๒-tailed)	๐.๐๐๐	
	N	๑๘๑	๑๘๑
การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ	Pearson Correlation	๑	๐.๙๔๐**
	Sig.(๒-tailed)		๐.๐๐๐
	N	๑๘๑	๑๘๑

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = ๐.๙๔๐$, $\text{Sig.} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๙๔.๐ %

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะหลัก กับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านสมรรถนะหลัก	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๘๒๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๘๓๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๘๔๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
รวมทุกด้าน		๐.๘๓๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะหลักกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.834$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๓ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๘๑๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๘๕๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๘๔๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
รวมทุกด้าน		๐.๘๑๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยดังกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยารวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๑๒$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๙๑ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๘๑๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๘๗๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาส ใต้สวนข้อเท็จจริง	๐.๘๒๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
รวมทุกด้าน		๐.๘๘๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านการบริหารกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.885$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๘ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงาน กับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	r	p-value	สรุปผลการทดสอบ
ด้านสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงาน	ก. ด้านการการตรวจตรา ชี้แจงแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย	๐.๘๑๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ข. ด้านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืนในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาส	๐.๘๖๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	ค. ด้านช่วยเจ้าอาวาสไต่สวนข้อเท็จจริง	๐.๘๔๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก
	รวมทุกด้าน	๐.๘๘๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์กันมาก

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = ๐.๘๘๗$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$) คิดเป็น ๘๘ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

ความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.534$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๕๓ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยดิ่งกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.512$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๕๑ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านการบริหารกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.555$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๕๕ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน ปัจจัยด้านประเภทของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.557$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๕๕ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

๔.๓ นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ มาเป็นกรอบในการสร้างกลไกการพัฒนา ซึ่งประกอบไปด้วย ๖ ขั้นตอนคือ ๑) การเปิดตัวโครงการ ๒) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน ๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔) การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา ๕) การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ ๖) การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า

กลไกที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนา

ในการดำเนินการพัฒนาพระวินยาธิการนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือสำนักงาน เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการก็คือ การจัดทำเป็นโครงการ มีกิจกรรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สิ่งนี้คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ล่าสุดมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพระวินยาธิการระดับจังหวัดไปโดยมีเจ้าคณะภาค ๒ มาเป็นประธานในการจัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนโครงการ^{๔๑}

กลไกที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน

การขับเคลื่อนศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการนั้น คณะสงฆ์ต้องศึกษาข้อมูลต่างๆให้ถี่ถ้วนก่อน เช่น ปัจจุบันจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีพระวินยาธิการทั้งจังหวัดกี่รูป ในจำนวนดังกล่าวมีพระวินยาธิการที่สามารถปฏิบัติงานได้ที่รูป ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ที่รูป ต้องการเพิ่มอีกกี่รูป เป็นต้น แล้วจึงจะพัฒนาได้อย่างถูกต้อง^{๔๒}

กลไกที่ ๓: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ

สิ่งที่คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำก็คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับพระวินยาธิการที่หอประชุมสงฆ์วัดพนัญเชิงวรวิหาร มีการนิมนต์พระวินยาธิการทั่วทั้งจังหวัดมาประชุมร่วมกัน ได้เชิญเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูง เช่น เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด พระเถระชั้นผู้ใหญ่ รวมถึงข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มาอบรมถวายความรู้แก่พระวินยาธิการ ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี พระวินยาธิการได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี^{๔๓}

^{๔๑}สัมภาษณ์ พระมหาเวชยันต์ เวชยนต์, เจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๒}สัมภาษณ์ พระพิศาลวิฑารกิจ, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าवासูกกรี เขต ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

^{๔๓}สัมภาษณ์ พระพิพัฒนกิจจาภรณ์, เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

กลไกที่ ๔: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำโดยพระเดชพระคุณ พระธรรมรัตนมงคล เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มอบหมายให้พระญาณไตรโลก และพระเมธีวราภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเจ้าคณะอำเภอทุกอำเภอเป็นที่ปรึกษาแก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อพระวินยาธิการมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขอคำชี้แนะจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ทั้งนี้การให้คำปรึกษาช่วยให้พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี^{๔๔}

กลไกที่ ๕: การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รวบรวมข้อมูลและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้นมา เรียกว่า คู่มือการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยเนื้อหาต่างๆ ได้แก่ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๑๐ พ.ศ. ๒๕๔๑ ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ สถานที่ตั้งของศูนย์ พระวินยาธิการ หน้าที่ของพระวินยาธิการ จรรยาบรรณของพระวินยาธิการ ลักษณะอาจารย์ที่ไม่สมควร ข้อปฏิบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรผู้มีอาจารย์ไม่สมควร แนวทางในการปฏิบัติงาน นโยบาย - หลักปฏิบัติ หมวดที่ ๑ เรื่องบิณฑบาตในลักษณะเรียไร หมวดที่ ๒ เรื่องให้เจ้าอาวาส สอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณร หมวดที่ ๑ เรื่องการบิณฑบาตไม่เอื้อเพื่อต่อพระวินัย หมวดที่ 4 เรื่องพระภิกษุสามเณรบิณฑบาตขาดความสำรวม^{๔๕}

เรื่องพระภิกษุสามเณรเข้าไปในที่อโคจร เรื่องการเรียไรโดยไม่ได้รับอนุญาต กรณีความผิดและการลงโทษ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการให้พระภิกษุสามเณรเทศ เรื่องปลอมบวช เรื่องพระภิกษุสามเณรดื่มสุรา คำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องห้ามพระภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๑ เรื่องพระภิกษุสามเณรเล่นการพนัน เรื่องพระภิกษุสามเณรปกปิดตามแหล่งชุมชนอันไม่ชอบด้วยธุดงค์วัตร เรื่องพระภิกษุสามเณรตั้งสำนักทรง เรื่องพระภิกษุสามเณรพักอาศัยอยู่ในที่อโคจร เรื่องพระภิกษุสามเณรเรียไรโดยไม่ได้รับอนุญาต พระราชบัญญัติ ควบคุมการเรียไร พุทธศักราช ๒๕๕๒ คำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องควบคุมการเรียไร พ.ศ. ๒๕๑๙ แนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัยและคำสั่งมหาเถรสมาคม^{๔๖}

กลไกที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินขีดความสามารถ

ขั้นตอนนี้จะเน้นการสร้าง ความเข้าใจให้แก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติงาน และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ๑) การตรวจตรา ชี้แจงแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชา เหนือตน เป็นประจำอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน ๒) การนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระเมธีวราภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระมหาเวชยันต์ เวชยันโต, เจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ, พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าวาสุกรี เขต ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือช่วยเจ้าอาวาส หรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้นๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย^{๔๗}

สรุปได้ว่า กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

- กลไกที่ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนา
- กลไกที่ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน
- กลไกที่ ๓: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ
- กลไกที่ ๔: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ
- กลไกที่ ๕: การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- กลไกที่ ๖ : การสื่อสารและการประเมินขีดความสามารถ

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการสรุปรูปแบบกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในเบื้องต้น (Basic Model) ผู้วิจัยจึงจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๒ รูปหรือคน ประกอบด้วย

๑. พระญาณไตรโลก รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๓. พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
๔. พระครูวิศิษฎ์พัฒนพิธาน เจ้าคณะอำเภอวังน้อย
๕. พระครูภาวนารัตนาภรณ์, ดร. เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง
๖. พระครูธรรมวิภาจากรคุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลท่าวาสุกรี เขต ๑
๗. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๘. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
๙. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๑๐. ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
๑๑. ดร.อำนาจ บัวศิริ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
๑๒. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตร

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ณ ห้องประชุมเธียร์เตอร์ B ๕๐๘-๕๐๙ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๑๖.๐๐ น. ซึ่งสามารถสรุปผลการสนทนากลุ่มได้ดังนี้

๑. พระวินยาศิการจะต้องมีใจเด็ด ใจเพชร ใจหนักแน่น ใจสู้ และใจกล้า ใจนิ่งที่จะรักษาพระธรรมวินัย คอยกลั่นกรองผู้ที่จะบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนา พระวินยาศิการต้องมีระเบียบวินัย ทำให้น่าเคารพ น่าศรัทธา น่ายกย่อง เป็นต้นแบบให้แก่พระภิกษุสามเณรเกี่ยวกับพระวินัย พระ

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

วินยาศึกษาต้องรู้จริง รู้แจ้ง รู้แทงตลอดเกี่ยวกับพระธรรมวินัย เป็นพระที่เป็นแบบอย่างในทางพระวินัย ให้พระอื่น ๆ ได้ดู เน้นไปที่การพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบที่ดีๆ งามๆ ทางพระวินัย^{๕๘}

๒. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรแต่งตั้งพระวินยาศึกษากลางที่คอยให้ความช่วยเหลือพระวินยาศึกษาในระดับต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดอธิกรณ์ขึ้นพระวินยาศึกษากลางก็จะช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที^{๕๙}

๓. ต้องขยายความเกี่ยวกับศัพท์ต่างๆ ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนเข้าใจง่าย อาทิ เช่น คำว่า ลงนิกคกรรม เป็นต้น การลงนิกคกรรมเป็นศัพท์นพระวินัย หมายถึง กาลงโทษพระภิกษุผู้กระทำความผิด และประการที่สองควรสกัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเป็นตารางย่อๆ^{๕๐}

๔. พระครูธรรมวิจารย์คุณ เคยเป็นพระวินยาศึกษาของจังหวัดนนทบุรี มีประสบการณ์เกี่ยวกับพระวินยาศึกษา อีกประการหนึ่งท่านเคยเป็นพระวินยาศึกษาส่วนกลางของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สมัยก่อนทำงานร่วมกับพระเมธีวราภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เดิมจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัดมากจึงทำให้พระวินยาศึกษาจากส่วนกลาง คือเจ้าประคุณสมเด็จพระสังฆราชจะลงมาดูแลเป็นการเฉพาะ ปัญหาที่ท่านพบเจอส่วนมากจะเจอพระมาป้กกรดในพื้นที่กรมศิลปากร เพราะที่วัดอยู่ติดกับพื้นที่มรดกโลก ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับพระที่กระทำความผิดได้ลดน้อยลงไปมาก เพราะที่มงานของรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเข้มแข็ง^{๕๑}

๕. เสนอให้เพิ่มคำว่า “พระวินยาศึกษา” เป็นพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนั้นพระสังฆาธิการนับเป็นเจ้าพนักงาน เมื่อเป็นเจ้าพนักงานก็ต้องศึกษาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ชัดเจน^{๕๒}

๖. เสนอให้ตัดคำว่า ชีตความสามารถออก คงเหลือไว้เพียงคำว่า ศักยภาพ และเปลี่ยนคำภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง ทำกรอบแนวคิดให้ชัดเจน^{๕๓}

๗. เสนอให้ปรับกระบวนการใหม่ มีกลไกอะไรในการพัฒนา สิ่งที่เสนอมาเป็นเพียงกิจกรรม^{๕๔}

^{๕๘} สนนากลุ่มเฉพาะ พระญาณไตรโลก รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๙} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูวิศิษฐ์พัฒนพิธาน เจ้าคณะอำเภอวังน้อย, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๐} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูภาวนารัตนาภรณ์, ดร. เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๑} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูธรรมวิจารย์คุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลท่าสุกรี เขต ๑, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๒} สนนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๓} สนนากลุ่มเฉพาะ พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

^{๕๔} สนนากลุ่มเฉพาะ ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๘. เสนอให้ปรับปรุงดังนี้^{๕๕}

ศักยภาพหลักของพระวินยาศึกษา	วิธีการพัฒนาศักยภาพ	กลไกการพัฒนา
๑) ปัจจัยในการทำงาน ๓ ด้าน ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึก ปัจจัยความสามารถ ๒) คุณลักษณะพื้นฐาน ๕ เรื่อง แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ ภาพลักษณ์ ความรู้ ๓) สมรรถนะ ๔ ด้าน ความสามารถหลัก บทบาท หน้าที่ การบริหาร ความรู้ในงาน ๔) การปฏิบัติงาน มี ๑๖ ด้าน	๑. การประชุมปฏิบัติการ อบรมรวมของจังหวัด ปีละ อย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยการเปิด มาตรการ พัฒนาให้ทั่วถึง ๒. การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา รายกรณี ๓. พัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา	๑. ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐาน ของหน่วยงานให้เป็นระบบ ๒. จัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพ ๓. พัฒนา ศักยภาพ ขีด ความสามารถ ๔. การให้คำปรึกษา ๕. การติดตามประเมินผล
4 Competency	2 Path	5 Mechanism

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

๑. ศักยภาพหลักของพระวินยาศึกษา ได้แก่

- ๑.๑ ปัจจัยในการทำงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึก และปัจจัยสามารถ
- ๑.๒ คุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)
- ๑.๓ สมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)
- ๑.๔ การปฏิบัติงาน มี ๑๖ ด้าน คือ พระวินยาศึกษามีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พระวินยาศึกษารู้จักการ ประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี พระวินยาศึกษาสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาศึกษามีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาศึกษาสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาศึกษาสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระ

^{๕๕} สทนทากลุ่มเฉพาะ ดร.อำนาจ บัวศิริ อธิการผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

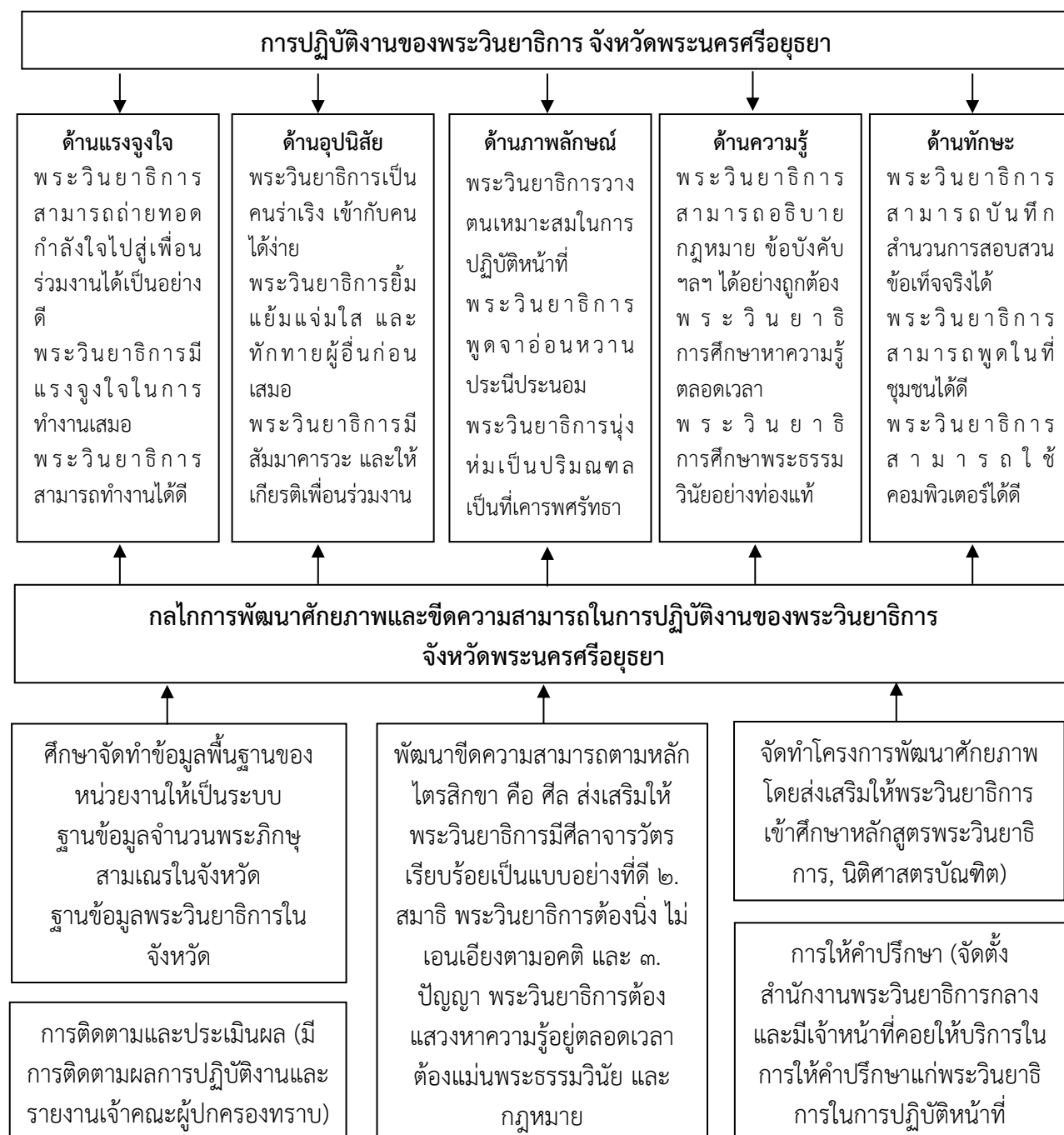
วินยาศึกษาธิการมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาศึกษาธิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พระวินยาศึกษาธิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระวินยาศึกษาธิการมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาศึกษาธิการนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาศึกษาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาส และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระวินยาศึกษาธิการรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด พระวินยาศึกษาธิการปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี พระวินยาศึกษาธิการสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาศึกษาธิการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ

๒. วิธีการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑. การประชุมปฏิบัติการ อบรมรวมของจังหวัด ปีละอย่างน้อย ๒ ครั้ง เปิดมาตรการ พัฒนาให้ทั่วถึง ๒. การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา รายงาน และ ๓. พัฒนาศักยภาพด้วยหลักสูตร คือ ศิล ส่งเสริมให้พระวินยาศึกษาธิการมีศัลยาจารย์วัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาศึกษาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาศึกษาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย

๓. กลไกการพัฒนา ได้แก่ (๑) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาศึกษาธิการในจังหวัด (๒) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาศึกษาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาศึกษาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต (๓) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักสูตร คือ ศิล ส่งเสริมให้พระวินยาศึกษาธิการมีศัลยาจารย์วัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาศึกษาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาศึกษาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย (๔) การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาศึกษาธิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ (๕) การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

ที่มา: จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัยเอง

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายได้ดังนี้

พระวินยาศิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอุปนิสัย คือ ด้านภาพลักษณ์ ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะ ตามลำดับ

๑) ด้านแรงจูงใจ พบว่า พระวินยาศิการมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอ สืบเนื่องจากนโยบายเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งเสริมให้พระวินยาศิการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีการประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พระวินยาศิการสามารถทำงานได้ดี เมื่อมีแรงจูงใจที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าท่านยังสามารถถ่ายทอดแรงจูงใจในการทำงานไปยังพระวินยาศิการเป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัว ผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

๒) ด้านอุปนิสัย พบว่า พระวินยาศิการต้องมีอุปนิสัยเป็นคนร่าเริง และและเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อ ตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล ศักยภาพด้านอุปนิสัยเช่น การควบคุม อารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

๓) ด้านภาพลักษณ์ พบว่า พระวินยาศิการต้องนุ่งห่มเป็นปริมณฑล วางตนเหมาะสม พุดจาอ่อนหวาน ประณีประนอม

๔) ด้านความรู้ พบว่า พระวินยาศิการต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้ สามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่างๆ ที่ บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

๕) ด้านทักษะ พบว่า พระวินยาศิการต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี สามารถพูดในที่ชุมชนได้ดี สามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติงานทั้งด้านใช้วาระส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าว อย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีศักยภาพ “ความเชี่ยวชาญในการ ตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคด้านอายุรศาสตร์” จิตแพทย์ต้องมีศักยภาพ “ความเชี่ยวชาญในการตรวจ วินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด” เป็นต้น ระดับหรือประเภทของศักยภาพนี้เราสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณลักษณะทั้ง ๕ ประการดังกล่าว สามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

กลไกการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

๑. ศักยภาพหลักของพระวินยาธิการ ได้แก่

- ๑.๑ ปัจจัยในการทำงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึก และปัจจัยสามารถ
- ๑.๒ คุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)
- ๑.๓ สมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)
- ๑.๔ การปฏิบัติงาน มี ๑๖ ด้าน คือ พระวินยาธิการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พระวินยาธิการรู้จักการ ประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี พระวินยาธิการสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาธิการมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาธิการสามารถ ใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาธิการสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระ วินยาธิการมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่าย บ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาธิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใด ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พระวินยาธิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระ วินยาธิการมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาธิการนำพาพระภิกษุ สามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาส และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระ วินยาธิการรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำ ความผิด พระวินยาธิการปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี พระวินยาธิการสามารถเขียน รายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาธิการเคารพและรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ

๒. วิธีการพัฒนา ศักยภาพ ได้แก่ ๑. การประชุมปฏิบัติการ อบรมรวมของจังหวัด ปีละ อย่างน้อย ๒ ครั้ง เปิดมาตรการ พัฒนาให้ทั่วถึง ๒. การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา รายงาน และ ๓. พัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศัลลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการต้องแสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย

๓. กลไกการพัฒนา ได้แก่ (๑) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (๒) จัดทำโครงการ พัฒนา ศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต (๓) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศัลลาจารวัตรเรียบร้อย

เป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมာธิ พระวินยาศิการต้องนึ่ง ไมเอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาศิการต้องแสวงหาความรู้ยู่ตลอดเวลา ต้องแมนพระธรรมวินัย และกฎหมาย (๔) การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาศิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ (๕) การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ ๓) เพื่อนำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๕.๑.๑ ศึกษาสภาพทั่วไปในปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจุดแข็งคือ ๑. เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี ๒. นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน ๓. มีการทำงานกันเป็นที่มระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะอำเภอแต่ละอำเภอเป็นที่ปรึกษาในเขตอำเภอของตน และแต่งตั้งให้เลขาธิการเจ้าคณะตำบลทุกตำบลเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอภิไครณ์ใดๆเกิดขึ้นในเขตตำบลใด ก็ให้เจ้าคณะตำบลนั้นๆในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้า

ไประงับเหตุได้ทันท่วงที ไม่ปล่อยให้ก่อให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย มีการทำงานกันเป็นที่มระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้นแล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันท่วงที จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอิทธิฤทธิ์เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ์ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำอำเภอ พระวินยาธิการประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจุดอ่อนคือ ๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด ๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับอำเภอ และระดับตำบล ๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก ๕. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในดับทกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใดๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในดับทกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่าพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีโอกาสคือ ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอบกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูล

ทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น ๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๒. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ ๔. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น ๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดั่งาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตรวจสอบหนังสือสุทธิหรือหลักฐานใดๆ ก็กระทำไม่ได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่าพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีภัยคุกคามคือ ๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น ๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่าก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น ๔. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ขรราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านขรราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับขรราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหาหายาเสพติดในวัดและชุมชน

๕.๑.๒ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Pearson พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยธิการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = 0.844$, $\text{Sig.} = 0.000$) คิดเป็น ๘๔.๔ % ปัจจัยด้านการทำงานด้านปัจจัยตั้งกับการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.862$, $p\text{-value} = 0.000$) คิด

ของสมรรถนะในการทำงาน ด้านสมรรถนะด้านความรู้ตามสายงานกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันมาก ($r = 0.857$, $p\text{-value} = 0.000$) คิดเป็น ๘๙ % เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันมากทุกด้าน

๕.๑.๓ กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการประกอบด้วย ๖ กลไก คือ (๑) การเปิดตัวโครงการ กลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการก็คือ การจัดทำเป็นโครงการ มีกิจกรรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรทำอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง (๒) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน คณะสงฆ์ควรสำรวจข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ สิ่งที่คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำก็คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับพระวินยาธิการที่หอประชุมสงฆ์วัดพันธุเชิงวรวิหาร มีการนิมนต์พระวินยาธิการทั่วทั้งจังหวัดมาประชุมร่วมกัน ได้เชิญเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูง เช่น เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด พระเถระชั้นผู้ใหญ่ รวมถึงข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มาอบรมถวายความรู้แก่พระวินยาธิการ ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี พระวินยาธิการได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้นคณะสงฆ์ระดับอำเภอจึงควรมีการอบรมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง (๔) การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ เมื่อพระวินยาธิการมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขอคำแนะนำจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ช่วยให้พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (๕) การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือต้องมีการปรับปรุงทุกปี เพื่อให้ทันสมัยและใช้งานได้จริง สุดท้ายคือ (๖) การสื่อสารและการประเมินขีดความสามารถ ขั้นตอนนี้จะเน้นการสร้างความเข้าใจให้แก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานของพระวินยาธิการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

กลไกที่ ๑ ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า^๑ กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี คือ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่าเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีค่า

^๑ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) , “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

ให้คณะสงฆ์รู้จักคุณค่าของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์นำไปประพฤติกปฏิบัติในชีวิตประจำวันเป็นกลยุทธ์การวางแผนงานต่างๆที่เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด ถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแม่แบบที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะสงฆ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยังสามารถประเมินกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและความต้องการ ในอนาคต พร้อมวิธีการเพื่อให้เกิดความสมดุลกันระหว่างทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกับทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตการพยากรณ์ความต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ว่างในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้วย

กลไกที่ ๒ จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต ส่งผลให้พระวินยาธิการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พระวินยาธิการรู้จักการประณีประนอม และการสื่อสารที่ดี นโยบายของเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการเป็นประจำทุกปี ณ หอประชุมสงฆ์วัดพนัญเชิงวรวิหาร อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ อาทิ เช่น เจ้าคณะภาค ๒ รองเจ้าคณะภาค ๒ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงการบรรยายพิเศษของรองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งถือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษา อธิกรณที่เกิดขึ้นจริงในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแนวทางแก้ไขปัญหา อธิกรณดังกล่าว ทำให้พระวินยาธิการผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ และได้แนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉาน ธรรมวิจารณ์** ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”^๒ ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และ อริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ

กลไกที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า^๓

^๒ ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้าบทคัดย่อ.

^๓ พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์), “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารงานคณะสงฆ์ภาค ๑๕”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

๑. ภาวะผู้นำตามแนวทางพระพุทธศาสนา ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดที่ลุ่มลึก มองทุกอย่างรอบด้าน รอบคอบ พร้อมทั้งมีสติปัญญาที่เฉียบแหลมสามารถแก้ไข ปัญหาได้ทันท่วงที ไม่ปล่อยให้ปัญหาลุกลามใหญ่โตจนสร้างความเสียหายแก่พระพุทธศาสนาและ คณะสงฆ์ และคิดที่จะเสียสละความเห็นแก่ตัวเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทุกหมู่เหล่าที่ประกอบด้วย พรหมวิหารธรรมและยอมรับคำแนะนำจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาสังคมให้สงบสุขต่อไป นอกจากนี้ ผู้นำ ต้องรู้จักเลือกวิธีการ และรู้จักแยกแยะการฝึกฝนพระภิกษุสามเณรและชาวบ้านให้เหมาะสมกับจริต เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น และเกิดกำลังใจ มีความพากเพียรพยายาม ตั้งมั่น มั่นคงในการปฏิบัติธรรมตาม คำสั่งสอนของพระพุทธองค์ นอกจากนี้การรู้จักเลือกบุคคลในการทำงานให้กับคณะสงฆ์เพื่อความอง กงามและเพื่อยกย่องคนดีมีศีลธรรมให้สามารถทำงานเพื่อประโยชน์แก่ชาวบ้าน และสิ่งสำคัญภาวะ ผู้นำควรต้องมีปัญญาดีและความสามารถดี ซึ่งจะทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี เกิดความกล้ากล้าและ กล้าหาญในการปฏิบัติงานและการรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกต้องควร ย่อมนำมาซึ่งความเคารพ ศรัทธาจากผู้ใต้ปกครองตลอดจนประชาชนสังคมเสมอ

พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของ พระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕” ผลการวิจัยพบว่า^๕ การพัฒนาศักยภาพพระ อุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๕ มีจำนวน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพ ตนเองของพระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของพระอุปัชฌาย์ พัฒนาศักยภาพด้าน จริยธรรมของพระอุปัชฌาย์ และพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของ พระอุปัชฌาย์ โดยการพัฒนา ศักยภาพพระอุปัชฌาย์ให้มีคุณสมบัติตามพระธรรมวินัย คือมีศีล สมาธิ ปัญญา วิมุตติ วิมุตติญาณ ทัศนะ มีศรัทธา มีหิริโอตตปละ มีความเพียร มีสติ มีมารยาทงดงาม เป็นสัมมาทิฐิ พระอุปัชฌาย์มี จริยาความเรียบร้อยดีงาม และเป็นที่น่าศรัทธาของพุทธศาสนิกชนทั่วไป มีความเอื้อเฟื้อ สัจจะ ประพฤติ ตามพระธรรมวินัย และกฏมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างอันดีของ สัทธวิहारิก มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปกครองดูแลคณะสงฆ์

๒) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ของคณะสงฆ์ภาค ๑๕ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ดูแลปกครองสัทธวิहारิกให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย ให้การศึกษาที่ เหมาะสมดีงามเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับสัทธวิहारิกอันเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าของคณะสงฆ์ พร้อม ทั้งให้การสงเคราะห์สัทธวิहारิกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สัทธวิहारิกที่เหมาะสมกับการดำรงสมณเพศ ตลอดจนให้การดูแลรักษาพยาบาลสุขภาพและสวัสดิการสัทธวิहारิกอย่างเหมาะสมดีงาม

๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่พุทธธรรมของพระอุปัชฌาย์ให้แก่สัทธวิहारิก และพุทธศาสนิกชนให้บริบูรณ์ทั้งอริสัจ อริสมาธิ อธิปัญญา สร้างลูกชาวบ้าน ให้เป็นพุทธบุตร สร้าง พุทธบุตร ให้เป็นอริยบุตรด้วยหลักพุทธธรรมอันดีงามเพื่อสืบทอดอายุบวรพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบ ต่อไป

^๕ พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร), “การพัฒนาศักยภาพของพระอุปัชฌาย์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระจ่าง**^๕ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม^๕ พบว่า การพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้ง ระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการ แก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกัน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันใน กระบวนการการพัฒนาในองค์กร

กลไกที่ ๔ การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาธิการกลาง และมี เจ้าหน้าที่คอยให้บริการ ส่งผลให้พระวินยาธิการสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาธิการมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาธิการสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาธิการสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระวินยาธิการมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่าย บ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาธิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใด ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พระวินยาธิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระวินยาธิการมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาธิการนำพาพระภิกษุ สามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาส และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระวินยาธิการรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำ ความผิด พระวินยาธิการปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑” ผลการวิจัยพบว่า^๖

กลยุทธ์ในการปกครอง ผู้ปกครองต้องมีความรู้ความสามารถสูง มีการศึกษา ระดับอุดมศึกษา มีการสื่อสารและการคมนาคมเดินทางไปมาสะดวก สามารถติดต่อ สื่อสารได้อย่าง รวดเร็ว การปกครองคณะสงฆ์ให้ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยเน้นบริหารจัดการเชิงพุทธ มุ่งการ สร้างความสามัคคี โดยบริหารแบบพ่อปกครองลูก ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ ในการ ครองตน ครองคน และครองงาน โดยจุดแข็งของการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑ อยู่ในพื้นที่ชุมชนเมือง และใกล้สถาบันการศึกษาทั้งระดับการศึกษาพื้นฐาน มีสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นร้อยแห่ง

^๕อนุวัต กระจ่าง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม, **พุทธ ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้าบทคัดย่อ.

^๖พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

การสอบผ่านของนักธรรมและเปรียญธรรม ซึ่งสอบได้ในอัตราสูง และมีพระสงฆ์ประจำพรรษาจำนวนมาก เป็นการจัดการภายใน ที่มีความเข้มแข็ง เพราะมีความรู้ความสามารถในการปกครองสูง และมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งถือเป็นแนวทางในการส่งเสริมกลยุทธ์การปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๑ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมสงฆ์ทั่วไป

กลไกที่ ๕ การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ ส่งผลให้พระวินยาศึกษาสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาศึกษาเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีการทำงานกันเป็นที่ระหว่งหัวหน้าพระวินยาศึกษาประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาศึกษาประจำอำเภอ พระวินยาศึกษาประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไปประงับเหตุอย่างทันท่วงที จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณใดๆเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาศึกษาเพียงรูปเดียวหรือสองรูป เข้าไปประงับเหตุโดยพลการณ จะมีหัวหน้าพระวินยาศึกษาประจำอำเภอ พระวินยาศึกษาประจำตำบล ผู้ช่วยพระวินยาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจภูธร และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศีกษาภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า^๗ รูปแบบการพัฒนาศีกษาภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ พบว่า ๑) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ กำหนดเกณฑ์คัดเลือก “พระต้นแบบ” เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างในพัฒนาพระ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางศีลธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จัดระบบเต็มรูปแบบให้มีความชัดเจน ยอมรับและสนับสนุนให้เป็นทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๒) การศึกษา ได้แก่ ระดมผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้จัดทำคู่มืออย่างเป็นระบบและติดตามสอบถามให้มีความรู้ ให้ทันต่อความต้องการอย่างแท้จริง ๓) การพัฒนา ได้แก่ ผลจากการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรม ปรากฏชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่ได้รับโอกาสเข้าเรียนกับพระ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนสอบธรรมศีกษาและได้นักธรรมตรี โท เอก จำนวนมาก

^๗ พระครูอรุณธรรมภาณี (นพปฎล คุตตวโร), “รูปแบบการพัฒนาศีกษาภาพพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ก-ข.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการอย่างสม่ำเสมอ

๒. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรตั้งสำนักงานพระวินยาธิการ และมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำปรึกษาแก่พระวินยาธิการเป็นรายกรณี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. พระวินยาธิการควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อาทิเช่น ศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แม่นยำในพระธรรมวินัย เป็นต้น

๒. พระวินยาธิการควรหมั่นออกตรวจตราความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนอย่างสม่ำเสมอ และรายงานความเรียบร้อยให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

๕.๓.๓ ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ดังนี้

๑. ควรศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการของแต่ละจังหวัด เพื่อหาความแตกต่างของผลการพัฒนา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. ประวัติวัดทั้งพระราชอาณาจักร เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๕.

กรมศิลปากร. วัดพุทไธสวรรย์ พระนครศรีอยุธยา. กรุงเทพมหานคร: กรมศิลปากร, ๒๕๔๓.

_____ . สำนักงานโบราณคดีและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา.

การบูรณะเจดีย์ภูเขาทอง. กรุงเทพมหานคร : กรมศิลปากร. สำนักงานโบราณคดีและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๕.

กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ. ข้อมูลพื้นฐาน ประจำปี ๒๕๕๙. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๒๕๕๙.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุญศิริการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒.

กุลธนา ธนาพงศธร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔ .

เกรียงไกร เขียมบุญศรีและจักร อินทจักร. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตแบงก์, ๒๕๔๔.

ชนิษฐา ดั่งวงษะและคณะ. เจ้าอาวาสและวัดในประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เล่ม ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประชาชาติ, ๒๕๕๐.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ประวัติพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ชมรมอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ลักษณะทางกายภาพของกรุงศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา : ชมรมอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๓๕.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. อยุธยา. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ๒๕๕๐.

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. วาทกรรมการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิภาษา, ๒๕๕๔.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มารู้อีก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

ตุลา มหาพสุชานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๕.

- ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- _____ . **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- ธนากร สังเขป. **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี. พรินท์ ๑๙๙๑ จำกัด, ๒๕๕๕.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ญูญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- นิภา แก้วศรีงาม. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗.
- นุรักษ์ คุณชล และคณะ. **คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท**. กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตราม, ๒๕๔๓.
- ประกอบ กรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ประเวศ วะสี. **พยากรณ์อนาคตประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิหมอชาวบ้าน, ๒๕๔๕.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.
- พระครูวรภิกขิต (สมชัย จุฑาโฑ). **ที่ระลึกงานสมโภชพระอาราม ฉลองวัดตุม วันอาทิตย์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๓**. พระนครศรีอยุธยา : วัดตุม, ๒๕๕๓.
- พระครูวินัยธรอารยพงศ์ อารยธมโม. **วัดพณัญเชิงวรวิหาร พระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๕๓.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). **การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑.
- _____ . **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก ป. อ. ปยุตโต หมวดสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระธรรมสุธี พีร์ สุขาโต. **คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยการ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จำปาทองพริ้นติ้ง, ๒๕๕๔.
- พระพรหมคุณาภรณ์ ป. อ. ปยุตโต. **ถึงเวลา มารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. นครปฐม: สำนักพิมพ์ธรรมะอินเทรนด์, ๒๕๕๔.
- _____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๗. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระไพศาล วิสาโล. **พุทธศาสนากับคุณค่าต่อชีวิต**. สมุทรปราการ: ชมรมกัลยาณธรรม, ๒๕๕๓.
- พระมหากฤษญา กิตติโสภโณ. ผศ. ดร. . **ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการเชิงพุทธ**. พระนครศรีอยุธยา : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จจร. **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น อปท ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ. ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

- มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาธิต. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำรา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙.
- ระพีพรรณ ใจภักดี. **คู่มือชมศิลปะและสถาปัตยกรรมไทย พระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงแดดเพื่อเด็ก, ๒๕๔๘.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ. ศ. ๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๖.
- วรรณิกา ณ สงขลา และคณะ. “ประวัติศาสตร์ปฐมนิเทศ.” ใน **รายงานสำรวจจิตกรรมฝาผนัง จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา เล่ม ๒**. กองโบราณคดี : งานอนุรักษ์จิตรกรรมฝาผนัง, ๒๕๒๓.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟอร์เพช, ๒๕๔๙.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐.
- สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ. **ไทยรบพม่า**. กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๐๔.
- _____. **พระราชพงศาวดารฉบับพระราชหัตถเลขา เล่ม ๒**. กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๖.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๒๑.
- ส่วนคุ้มครองพระพุทธศาสนา. **คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร**. นครปฐม : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๔ .
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด มหาชน, ๒๕๔๘.
- สุจิตรา ธนันทน์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุนันทา เลานันทน์. **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.
- สุรพล สุขะพรหม. และนางสาวสุทธิดี ศรีจันทร์เพ็ญ. **ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- โสภา ชูพิกุลชัย. **การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึงปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัดในเขต กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔.
- อนุวัต กระสังข์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม**. **พุทธศาสตร์คุณูปบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- อรุณ รัศมีธรรม. **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

อุทัย เลาหวิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
สมาธรรม, ๒๕๔๒.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษา
เฉพาะกรณีการฝึกรบ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตบริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐ .

ชัยญาณันท์ จินณัฐชา. “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปี
การศึกษา, ๒๕๕๔.

ณาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐ .

ทวีชัย บุญเต็ม. “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช
๒๕๕๐”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐

ธวัชชัย เมฆกระจาย. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
จัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
๒๕๔๗.

ธิตติมา ไชยมงคล. “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐใน
กรุงเทพมหานคร”. **ดุษฎีนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔ .

ประชุม มธุรมน. “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษาเพื่อการพัฒนา
ชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขือย่อ ต. บ้องตี้ อ. ไทรโยค จ.
กาญจนบุรี”. **สังคมศาสตร์ดุษฎีนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

วาสนา พบลาภ. “การศึกษาจิตกรรมฝาผนังภายในวิหารวัดสุวรรณดาราราม จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** ภาควิชา
ประวัติศาสตร์ศิลปะ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖.

ศักดิ์ชัย มูลชอบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”. **วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

สุมิตร สุวรรณ. “การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรเพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕ .

(๓) บทความ

ดาราวดี เมธนาวิน. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล ในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำ โรงพยาบาลพะเยา จังหวัดพะเยา. *วารสารกองการพยาบาล*. ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๒.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”. *วารสารบริหารคน*. ฉบับที่ ๒๑ ตุลาคม – ธันวาคม, ๒๕๔๓.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. *Productivity*. ๙๕๓ พ. ย. – ธ. ค. , ๒๕๔๗.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ

สุรชาติ ฅ หนองคาย. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ. *เอกสารประกอบคำบรรยาย*. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. รศ. ดร. . *สถานการณ์พุทธบริษัทในสังคมไทย: ศรีทวารวิปริต หรือวิกฤติศรัทธา*. ออนไลน์. แหล่งข้อมูล : http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=1520&articlegroup_id=278 ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. ออนไลน์ . แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th> ๑ มกราคม ๒๕๖๑.

(๖) สัมภาษณ์

พระธรรมรัตนมงคล. เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระพิพัฒน์กิจจาภรณ์. เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระเมธีวราภรณ์. รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูเกษมพัฒนาภรณ์. เจ้าคณะอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูเวฬุวันพัฒนาทร. พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูประดิษฐ์กิจจารักษ์. พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหอรบไชย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูปริยัตยาธิคุณ. เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๑.

พระครูสุวรรณธรรมกิจ. เจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูอนุกุลศาสนกิจ. เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระครูอาทรบุญวิสุทธ์. พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลหันตรา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

พระพิศาลวิหารกิจ. พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลท่าवासูกกรี เขต ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.

พระมหาเวชยันต์ เวชยนต์. เจ้าคณะอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

นางโกสุม สอนดี. เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

นายบดีนทร์ เกษมสานต์. นายอำเภอพระนครศรีอยุธยา, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑.

นายประดับ โพธิกาญจนวัตร. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ร. ต. ต. สมควร เข้มนักกิจ. รอง สว. สส. ส. พระนครศรีอยุธยา สำนักงานตำรวจสันติบาล พระนครศรีอยุธยา, ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

(๘) สันทนาการเฉพาะ

พระญาณไตรโลก รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระครูธรรมิกาจารย์คุณ. ดร. เจ้าคณะตำบลท่าवासูกกรี เขต ๑, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระครูภาวนารัตนาภรณ์. ดร. เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส. ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระครูวิศิษฐ์พัฒนพิธาน เจ้าคณะอำเภวังน้อย, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

พระมหาสุนันท์ สุนนโท. ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ดร. ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

ดร. อำนาจ บัวศิริ อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ :

I. Book

- Arthur Dunham. “The Outlook for Community Development”. **The Social Welfare Forum**. Proceedings of The National Conference on Social Welfare, 1985.
- Bernardin. J. H. . **Human Resource management : An Experiential Approach**. New York : McGraw-Hill, 2003.
- Boam. R. and Sparrow. P. . **Designing and Achieving Competency**. McGraw-Hill. Reading, 1992.
- Chester I. Barnard. **The Function of Executive**. Massachusettes : Harvard University, 1970.
- Delahaye. B. L. . **Human Resource Development : Adult learning and Knowledge Management**. 2nd ed. . Sydney. Auatralia : John Wiley & Sons, 2005.
- F. Herzberg. et. al. . **Job Attitude : Review of Research and Opinion**. Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957.
- George F. Gant. **Development Administration: Concepts. Goals. Methods**. Madison. Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979.
- Good Mary L. . **Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley. 2006.
- Ivancevich. J. M. . **Human Resource Management** 10th ed. . New York : McGraw-hill, 2007.
- J. W. Getzels. **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York : Wiley, 1957.
- Jackson. S. E. . Schuler. R. S. . & Werner. S. . **Managing Human Resources**. Mason. OH : South-Western Cengage Learning. 2009.
- Jacop W. Getzels and Egon G. Guba. “Social Behavior and the Administrative Process”. **School Review**. Vol. 65, 1973.
- Kossek. E. E. . & Block. R. N. . **Managing Human Resource in the 21st Century : From Core Concepts to Strategic Choice**. Cincinnati. OH : South-Western College, 2002.
- Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. 4th ed. . New York : Harper & Row, 1971.
- Max Weber. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : The Free Press and Falcon’s Win Press, 1974.
- McClelland. D. C. . **A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle**. Boston: Mcber, 1975.

- Mondy. R. W. . & Mondy. J. B. . **Human Resource Management** 9th ed. . Upper Saddle River. NJ : Pearson Education, 2008.
- Nadler. L. . & Nadler. Z. . **Every Manager's Guide to Human Resource Development**. San-Francisco : Jossey-Bass. 1992.
- Noe. R. A. . Hollenbeck. J. R. . Gerhart. B. . & Wright. P. . **Fundamentals of Human Resource Management**2nd ed. New York : McGraw-Hill, 2007.
- Sims. R. R. . **Human Resource Management : Contemporary Issues. Challenges. and Opportunities**. Charlotte. NC : Information Age, 2007.
- T. R. Batten. **Community and Their Development**. London: Oxford University Press, 1959.
- W. Rahula. Venerable. **What the Buddha Taught**. Bangkok: Haw Trai Foundation. 2004.
- William W. Reeder. **Leadership Development in a Mormon Community**. New York : Wiley, 1968.
- Yorks. L. . **Strategic Human Resource Development**. Upper Saddle River. NJ : Thomson South-Western, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๗๑๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชกุญนิพนธ์

นมัสการ พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท, ดร.

ด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุชกุญนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณภาพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๗๘๒

๐๙๖๖/๑๖

พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท, ดร.
๒๕๖๑/๙/๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๗๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

ด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(ผู้ศ.ค. อนุวัต กระสังข์)
๒๐ เม.ย. ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล

โทรศัพท์ : ๐๘๑๓-๙๙๖-๕๗๙๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๗๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว

ด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๑๐๔๐๑๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ ธิลาว

๒๐ ก.ย. ๒๕๖๑

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๖๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๐

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิตูฉิม หมั่นมี

ด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล

โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๐๙๖-๕๖๙๖

(รศ.ดร.ธิตูฉิม หมั่นมี)
๖๙ ก.ย. ๒๕๖๑

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
แบบสอบถาม (Try Out)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของพระวินยาริการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพโล
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ปัจจัยดึง (Pull Factors)								
๑.	ท่านทำงานตามเป้าประสงค์ ของคณะสงฆ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านทำงานด้วยแรงศรัทธา และเสียสละ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.	ท่านสามารถตัดสินใจในการ ทำงานได้ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ปัจจัยผลัก (Push Factors)								
๑.	ท่านทำงานดีจนเป็นที่ยอมรับ ของคนอื่น	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.	หลังจากทำงานแล้วท่าน สามารถยอมรับผลกระทบที่ ตามมาได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านกล้าตัดสินใจเองในทุก เรื่อง	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.	ท่านเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ปัจจัยสามารถ (Able Factors)								
๑.	ท่านเชื่อว่า สถานการณ์ที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือก กระทำ								
๒.	ท่านเป็นผู้มีความสามารถสูง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมักได้รับการสนับสนุน จากผู้ใหญ่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.	ท่านพึงพอใจกับผลที่ได้รับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านแรงจูงใจ								
๑.	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านสามารถทำงานได้ดี เมื่อมี แรงจูงใจที่ดี	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.	ท่านถ่ายทอดกำลังใจไปสู่ เพื่อนร่วมงานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ด้านอุปนิสัย								
๑.	ท่านเป็นคนร่าเริง เข้ากับคน ได้ง่าย	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส และ ทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีสัมมาคารวะ และให้ เกียรติเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
	ด้านภาพลักษณ์								
๑.	ท่านแต่งกายเรียบร้อย สุภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านวางตนเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านพูดจาอ่อนหวาน ประนีประนอม	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
	ด้านความรู้								
๑.	ท่านศึกษาหาความรู้ ตลอดเวลา	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.	ท่านศึกษาพระธรรมวินัยอย่าง ท่องแท้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ด้านทักษะ								
๑.	ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านสามารถพูดในที่ชุมชนได้ดี	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.	ท่านสามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ศักยภาพหลัก (Core Competency : CC)								
๑.	ท่านมีจรรยาบรรณในการทำงาน ปฏิบัติให้ได้ตามจรรยาบรรณนั้นๆ ตามสมควร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านมีความอดทน อดกลั้นใจ เย็น และสุขุมรอบคอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักหน้าที่ และปฏิบัติตามหน้าที่โดยถือหน้าที่เป็นสำคัญ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ และเสียสละ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านให้ความเคารพ ความยำเกรง และ เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ อยู่เสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎหมายอาญา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	ท่านสุภาพ อ่อนโยน นิมนวล ใช้ปิยะวาจา และมีสมณสัญญาเพียบพร้อม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๘.	ท่านปฏิบัติงานเพื่องาน เพื่อ ก า ร ค ณ ะ แ ล ะ เ พื่ อ พระพุทศศาสนาอย่างแท้จริง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ (Function Competency : FC)								
๑.	ท่านออกตรวจพื้นที่ในเขต รับผิดชอบของตน อย่างน้อย ๓-๔ วันต่อ สัปดาห์หรือออก ตรวจทุกวัน โดยให้ ประสานกันในกลุ่มร่วมกัน รับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	เมื่อออกตรวจพบปัญหา ท่าน ปรึกษาหรือขอความร่วมมือ เจ้าหน้า ที่ สำ นั ก ง า น พระพุทศศาสนา ส่วนคุ้มครอง ป้องกัน และหรือเจ้าหน้าที่ ตำรวจท้องที่แล้วแต่กรณี เพื่อ หาวิธีดำเนินการที่เหมาะสม เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ข้อสรุปในการสอบสวนได้ ความอย่างไร ท่านถ่ายสำเนา การบันทึกถ้อยคำนั้น ๆ รายงานให้ผู้บังคับบัญชา และ หรือหัวหน้าพระวินยาธิการ ทราบ (อย่างน้อยเดือนละ ครั้ง) หรือรายงานทุกครั้งที่มี การบันทึกถ้อยคำไต่ขังดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ศักยภาพด้านการบริหาร (Management Competency : MC)								
๑.	ท่านเข้าร่วมประชุมกับทีมงาน และคณะสงฆ์เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒.	ท่านทำงานได้ตรงตามเวลาที่คณะสงฆ์กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อระงับเหตุได้ทันเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC)								
๑.	ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนของการปกครองตามลำดับไม่ข้ามผู้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	เมื่อปัญหา (เรื่อง) เกิดขึ้น ณ ท้องที่ใด ท่านไปพบเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าของท้องที่นั้นๆ ตาม ที่เห็นสมควร ตามลำดับชั้นการปกครอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะอำเภอ ในการสอบสวนหรือช่วยบันทึกถ้อยคำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	การปฏิบัติงานของพระวินยาศิ ก า ร จั ง ห วั ต พระนครศรีอยุธยา								
๑.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ตนเองและผู้อื่น								
๕.	ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านสามารถอธิบายกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	ท่านมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙.	เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ท่านมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	ท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑.	ท่านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	ท่านช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓.	ท่านรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้งเมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	(ชื่อเรื่อง)	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ความผิด								
๑๔.	ท่านปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	ท่านสามารถเขียนรายงานสรุป และ รายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖.	ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิวยอร์ก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระธรรมรัตนมงคล เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺหาปโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง
คุณนาค/นิตกร เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
พระธรรมรัตนมงคล
เจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

Seew Thinnat
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺหาปโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๙๒

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th


๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเดชพระคุณพระเมธีวราภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

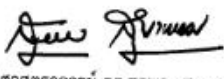
เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


พระพรหมญาณวิมล
(พระเมธีวราภรณ์)
๒๕ พ.ย. ๖๓

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺณภาพโล
โทรศัพท์: ๐๘๑๙-๙๕๖-๕๖๗๕๖

ที่ ศส ๒๑๐๕๒/๒๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระพัฒนศาสนกิจวิธาน รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ปัญญาพล
พระพัฒนศาสนกิจวิธาน

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๘๖-๕๙๕๑๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระพิพัฒน์กิจจาภรณ์ เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาริการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

ดร.สุพจน์ ใจแก้ว

สุพจน์ สุยะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺณภาพโล
โทรศัพท์: ๐๘๘๙-๙๕๖-๕๙๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระพิศาลวิหารกิจ เจ้าคณะตำบลท่าวาสบุรีเขต ๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

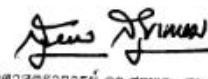
การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

คุณคณะที่


(พระพิศาลวิหารกิจ)

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณภาพโล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๙๖

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูปริยัตยาธิคุณ เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้จัดส่งดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อหุณชาติ สัมภพเพ็ชร
พระครูปริยัตยาธิคุณ
เจ้าคณะอำเภอท่าเรือ

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณภาพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๙๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูสุวรรณธรรมกิจ เจ้าคณะอำเภอบางไทร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินัยการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

พระภราดรธรรมกิจ
ข 1

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๗๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูเกษมพัฒนาภรณ์ เจ้าคณะอำเภอลำไญ้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณภาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

สุพล สุยะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

นิสิต อัญญาตน์ จันทร์ทอง

เพื่อวางหัวขั้ว

พจนานุกรมวิจัย

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณภาพโล
โทรศัพท์: ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๕๑

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

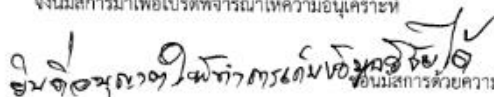
๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นามัสการ พระครูเวฬุวนพัฒนาทร, ดร. เจ้าคณะตำบลสวนพริก
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้จัดส่งดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนามัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


นามัสการด้วยความเคารพอย่างสูง


(พระครูเวฬุวนพัฒนาทร) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๙-๙๙๖-๕๙๙๖

ที่ ศร ๖๓๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทรน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

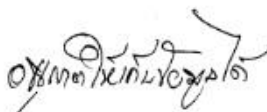

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระมหาเวชยันต์ เวชยุโต เจ้าคณะอำเภอเสนา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

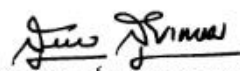
เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปญญาพล โส รัศประจําตัวนํสํต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓
นํสํตหลักสูตรพุทธศาสตรศุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นํสํตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรศุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนํสํการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



80. 1000
๒๕๖๓/๑๐/๑๖

ขอนํสํการด้วยความเคารพอย่างสูง


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูอนุฤทธศาสนกิจ เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล
ฉายา ปณณาพโล
รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓

๑๖.๑๐.๒๕๖๓

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร.สุรพล สุขะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๕๖

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใบนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติสดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูธรรมภาณการคุณ เจ้าคณะตำบลพวาสุกรีเขต ๓
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

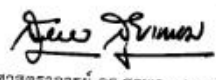
เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิติสด ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิติสดหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

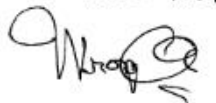
การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสดดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง


พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล
ปณณาพโล


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์


พระประธานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๖๙๖

ที่ ศส ๖๓๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติสดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูวิบูลอาจารย์พัฒน เจ้าคณะตำบลท่าวาสุกรีเขต ๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพโล รหัสประจำตัวนิติสด ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิติสดหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสดดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

อนุทินศรีสุพรรณ
พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๕๖

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูภาวนารัตนาภรณ์ เจ้าคณะตำบลลาดเมอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๐๔๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๙-๙๙๖-๕๗๕๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังนก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระครูสิริชัยมงคล รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺหาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีควมจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺหาพโล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๗๔๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
นมัสการ พระเดชพระคุณพระเทพสุวรรณมณี เจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๑
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานของพระเดช
พระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อ.สุรพล สุขะพรหม
เพื่อการศึกษา

พระเทพคุณวราภรณ์
เจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง
๑๓ ม.ค. ๖๓

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณพโล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๓๕๒

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

สุรพล สุขะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายประคับ โทธิกาญจนวัตร
ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณณาพล รัศมีประจําตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณณาพล
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๖๖

(นายประคับ โทธิกาญจนวัตร)
๑ พ.ค. ๖๓

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
“กลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓) นำเสนอกลไกการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๖ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ ๖ เป็นความคิดเห็นเพิ่ม

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพโล

นิติตหลักสูตรพุทธศาสนตรคุณุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ตามความเป็นจริง

๑. สถานภาพ

[] พระวินยาศิการ [] ผู้ช่วยวินยาศิการ

๒. อายุ

[] ๒๑ - ๔๐ ปี [] ๔๑ - ๖๐ ปี

[] ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษาชั้นสูงสุด

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี []

๔. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาศิการ

[] ๑ - ๓ ปี [] ๔ - ๖ ปี

[] ๗ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าท่านมีระดับปฏิบัติการในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
	ปัจจัยดึง (Pull Factors)					
๑.	ท่านทำงานตามเป้าประสงค์ของคณะสงฆ์					
๒.	ท่านทำงานด้วยแรงศรัทธา และเสียสละ					
๓.	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ดี					
๔.	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี					
	ปัจจัยผลัก (Push Factors)					
๑.	ท่านทำงานดีจนเป็นที่ยอมรับของคนอื่น					
๒.	หลังจากทำงานแล้วท่านสามารถยอมรับผลกระทบที่ตามมาได้					
๓.	ท่านกล้าตัดสินใจเองในทุกเรื่อง					
๔.	ท่านเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
	ปัจจัยสามารถ (Able Factors)					
๑.	ท่านเชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ					
๒.	ท่านเป็นผู้มีความสามารถสูง					
๓.	ท่านมักได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่เสมอ					
๔.	ท่านพึงพอใจกับผลที่ได้รับ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าท่านมีระดับปฏิบัติการในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน	ระดับปฏิบัติการ				
		๕ มากที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
	ด้านแรงจูงใจ					
๑.	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอ					
๒.	ท่านสามารถทำงานได้ดี เมื่อมีแรงจูงใจที่ดี					
๓.	ท่านถ่ายทอดกำลังใจไปสู่เพื่อนร่วมงานได้					
	ด้านอุปนิสัย					
๑.	ท่านเป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่าย					
๒.	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ					
๓.	ท่านมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านภาพลักษณ์					
๑.	ท่านนุ่งห่มเป็นปริมณฑล					
๒.	ท่านวางตนเหมาะสม					
๓.	ท่านพูดจาอ่อนหวาน ประนีประนอม					
	ด้านความรู้					
๑.	ท่านศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา					
๒.	ท่านศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้					
๓.	ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง					
	ด้านทักษะ					
๑.	ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี					
๒.	ท่านสามารถพูดในที่ชุมชนได้ดี					
๓.	ท่านสามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าท่านมีระดับปฏิบัติการในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านศักยภาพ	ระดับปฏิบัติการ				
		๕ มาก ที่สุด	๔ มาก	๓ ปาน กลาง	๒ น้อย	๑ น้อย ที่สุด
	ศักยภาพหลัก (Core Competency : CC)					
๑.	ท่านมีจรรยาบรรณในการทำงาน ปฏิบัติให้ได้ตามจรรยาบรรณนั้นๆ ตามสมควร					
๒.	ท่านมีความอดทน อดกลั้นใจเย็น และสุขุมรอบคอบ					
๓.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รักหน้าที่ และปฏิบัติตามหน้าที่โดยถือหน้าที่เป็นสำคัญ					
๔.	ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ และเสียสละ					
๕.	ท่านให้ความเคารพ ความยำเกรง และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา					
๖.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎหมายอาญา					
๗.	ท่านสุภาพ อ่อนโยน นิ่มนวล ใช้ปิยะวาจา และมีสมณสัญญาเพียงพร้อม					
๘.	ท่านปฏิบัติงานเพื่องาน เพื่อการคณะและเพื่อพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง					
	ศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ (Function Competency : FC)					
๑.	ท่านออกตรวจพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตน เป็นประจำ					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านศักยภาพ	ระดับปฏิบัติการ				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒.	ท่านปรึกษาหรือขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาเสมอ					
๓.	ท่านรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าพระวินยาธิการทราบ ทุกครั้ง					
	ศักยภาพด้านการบริหาร (Management Competency : MC)					
๑.	ท่านเข้าร่วมประชุมกับทีมงานและคณะสงฆ์เสมอ					
๒.	ท่านทำงานได้ตรงตามเวลาที่คณะสงฆ์กำหนด					
๓.	ท่านประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อระงับเหตุได้ทันเวลา					
	ศักยภาพด้านความรู้ตามสายงาน (Job Competency : JC)					
๑.	ท่านปฏิบัติงานไปตามขั้นตอนของการปกครองตามลำดับ ไม่ข้ามผู้บังคับบัญชา					
๒.	เมื่อปัญหา (เรื่อง) เกิดขึ้น ณ ท้องที่ใด ท่านไปพบเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าของท้องที่นั้นๆ ตาม ที่เห็นสมควร ตามลำดับชั้นการปกครอง					
๓.	ท่านเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะตำบลหรือเจ้าคณะอำเภอ ในการสอบสวนหรือช่วยบันทึกถ้อยคำ					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าท่านมีระดับปฏิบัติการในระดับใด ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

- ๔ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับปานกลาง
 ๒ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อย
 ๑ หมายถึง มีระดับปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
๒.	ท่านรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี					
๓.	ท่านสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี					
๔.	ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น					
๕.	ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี					
๖.	ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้					
๗.	ท่านมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					
๘.	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน					
๙.	เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ท่านมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง					
๑๐.	ท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ					
๑๑.	ท่านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ					
๑๒.	ท่านช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม					
๑๓.	ท่านรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด					
๑๔.	ท่านปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี					

ข้อที่	การปฏิบัติงาน ของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับปฏิบัติการ				
		๕	๔	๓	๒	๑
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๕.	ท่านสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว					
๑๖.	ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเพิ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่เมตตาตอบคำถามในครั้งนี้
คณะผู้วิจัย

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



สัมภาษณ์ พระครูอนุกุลศาสนกิจ
เจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระครูสิริชัยมงคล
รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระพิพัฒนกิจจาภรณ์. เจ้าคณะอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ พระครูวิบูลอาจารย์พัฒน
พระวินยาธิการ



สัมภาษณ์ พระครูเกษมพัฒนาภรณ์. เจ้าคณะอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ พระครูสุวรรณธรรมกิจ. เจ้าคณะอำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน. รองเจ้าคณะอำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.



สัมภาษณ์ พระครูเวฬุวันพัฒนาทร. พระวินยาธิการ เจ้าคณะตำบลสวนพริก
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑.

ภาคผนวก ข
การสนทนากลุ่มเฉพาะ



บัญชีรายชื่อ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 คุชฎินิพนธ์เรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ของพระวินยาศการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

โดย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณญาพโล

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

วันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น.

ณ ห้อง B 508-509 ชั้น ๕ โชน บี คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
๑	พระเทพวิสุทธิโสภณ, ดร.	รองเจ้าคณะภาค ๒	
๒	พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์	
๓	พระญาณไตรโลก	รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
๔	พระครูภาวนารัตนาภรณ์, ดร.	เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง	
๕	พระครูธรรมิกาวจรคุณ, ดร.	เจ้าคณะตำบลท่าสุกรี เขต ๑	
๖	พระอุตมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร	
๗	พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์	
๘	พระครูวิศิษฎ์พัฒนาพิธาน	เจ้าคณะอำเภอวังน้อย	
๙	พระมหาสุรินทร์ สุนทรโท, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร	
๑๐	รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	
๑๑	ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	
๑๒	ดร.ประเสริฐ ธิลาว	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	
๑๓	ดร.อำนาจ ปวีศิริ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/ ๑ ๑๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
นมัสการ พระครูวิศิษฎ์พัฒนพิธาน เจ้าคณะอำเภอวังน้อย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญภาพล ฉายา ปญญาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “กลไกการ
พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคาร
เรียนรวม โขนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

พระครูสังฆรักษ์ปัญญภาพล
พระครูวิศิษฎ์พัฒนพิธาน

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร.สุรพล สุขะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญภาพล ปญญาพโล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๕๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ว ๑๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน อาจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปญญาโณ ตรีปิฎกธรรมาวาส ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในวันที่ ๑๕
กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาโณ
โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๓๕๖

ที่ ศธ ๖๓๐๕๒/ ก ๑๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังษีเขษุม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
นมัสการ พระครูภาวนารัตนภรณ์, ดร. เจ้าคณะตำบลภูเขาทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปญญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ "กลไกการพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวัน ศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอรังษีเขษุม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง
พระครูภาวนารัตนภรณ์
วิมลปัญญา ร่ม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาโณ
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๖๕๐

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/ ๑ ๑๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

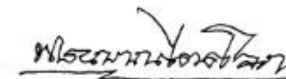
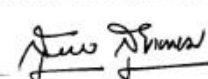
เรื่อง ขอบเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
นมัสการ พระเดชพระคุณพระญาณไตรโลก รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญพาล ฉายา ปณฺญาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๕๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระเดชพระคุณเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระเดชพระคุณพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงมีสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอมิสการด้วยความเคารพอย่างสูง


พระประสิทธิ์ชอน (รองเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญพาล ปณฺญาพโล
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖๐-๕๗๙๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑ ๑๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ไขนบปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
นมัสการ พระครูธรรมวิจารย์คุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลพวาสุกรี เขต ๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺญาโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดานหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ "กลไกการพัฒนา
ศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวัน
ศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียน
รวม ไขนบปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนําสมาการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

พระครูธรรมวิจารย์คุณ

ขอมีสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺญาโณ
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๙๖๖-๕๙๙๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ ๑ ๔

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺญาพลโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺญาพลโธ

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๗๕๖

อธิการบดีมหาวิทยาลัย

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร

๑๕ / ๒ / ๒๕๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๗ ๑๖๒

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูวินัยธรเอก ชินวิไล, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺญาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง ประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ณัฐพัชร
พญ.วิไลศรีเอกชวินวิไล
Focus Group

สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺญาพโล

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๗๕๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ว ๒๑๒

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหาสุภัทน์ สุนนโท, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปญญาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ห้อง ประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพโล

โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๑๖-๕๙๙๖

อนึ่งเชิญร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

(Focus Group Discussion)

๑๕ ก.พ. ๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ ๑ ๐๖๒

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว เลขาธิการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณฺญาพโล รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ยื่นต่อผู้อำนวยการสนทนากลุ่มได้

ดร.ประเสริฐ อิลาว

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณฺญาพโล

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๑-๙๙๖-๕๓๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ ๑ ๔

วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปญญาพล รัตสประจำตวนิสิต ๕๙๐๑๐๔๐๑๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โขนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพล

โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๑-๙๕๖-๕๗๔๖

รับทราบและตกลงแล้ว

(ศ.ว. สุรพล สุยะพรหม)

๑๕ ก.พ. ๖๒



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 วันที่ 25.1
 วันที่ 10 ก.พ. 67
 ผู้รับ 0-1111

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/ ๐๑๑

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ฉายา ปณญาพโล รัชสประจำดับนิต ๕๙๐๑๑๐๔๐๑๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "กลไกการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ในวันศุกร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๗.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมชลบุรี ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว)
 เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปณญาพโล
 โทรศัพท์ : ๐๘๑-๙๔๖-๕๗๙๑

ศิริรุ่ง

รองศาสตราจารย์ สุรพล สุธะพรหม
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 ๑๐ ก.พ. ๖๖



ภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ





ภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ





ภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ





ภาพประกอบการสนทนากลุ่มเฉพาะ



ภาคผนวก ซ

รายชื่อพระวินยาธิการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๑	พระธรรมรัตน์มงคล	พัญญูเชิงวรวิหาร	กะมัง	พระนครศรีอยุธยา	จจ. พระนครศรีอยุธยา
๒	พระญาณไตรโลก	บรมวงศ์ศรีสุวรรณาราม	สวนพริก	พระนครศรีอยุธยา	รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๓	พระเมธีวราภรณ์	พัญญูเชิงวรวิหาร	กะมัง	พระนครศรีอยุธยา	รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๔	พระมหาเวชยันต์ เวชยนต์	สุวรรณดาราราม ราชวรวิหาร	หอรัตนไชย	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จจ. พระนครศรีอยุธยา
๕	พระครูสิริชัยมงคล	ใหญ่ชัยมงคล	คลองสวน พลุ	พระนครศรีอยุธยา	เลข.รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๖	พระครูปลัดรัตนวร วัฒน์	เกาะแก้ว	กะมัง	พระนครศรีอยุธยา	เลข.รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๗	พระครูอนุกุลศาสนกิจ	ศาลาปูนวรวิหาร	ท่าवासูกกรี	พระนครศรีอยุธยา	จอ. พระนครศรีอยุธยา
๘	พระพิพัฒนศาสนกิจ วิธาน	ท่ากาห้อง	ภูเขาทอง	พระนครศรีอยุธยา	รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๙	พระครูสิริชัยมงคล	ใหญ่ชัยมงคล	คลองสวน พลุ	พระนครศรีอยุธยา	รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๑๐	พระครูธรรมิกถาวร คุณ	ธรรมิกราช	ท่าवासูกกรี	พระนครศรีอยุธยา	จต. ท่าवासูกกรี เขต ๑
๑๑	พระครูวิบูลอาจารย์ พิพัฒน์	สามวิหาร	หัวรอ	พระนครศรีอยุธยา	จต. ท่าवासูกกรี เขต ๒
๑๒	พระพิศาลวิหารกิจ	หน้าพระเมรุราชิกา ราม	ท่าवासูกกรี	พระนครศรีอยุธยา	จต. ท่าवासูกกรี เขต ๓
๑๓	พระครูพิชัยเดชารักษ์	ช่างทอง	เกาะเรียน	พระนครศรีอยุธยา	จต. เกาะเรียน
๑๔	พระครูโกศลธรรม โสภิต	หน้าพระเมรุราชิกา ราม	ท่าवासูกกรี	พระนครศรีอยุธยา	จต. วัดตูม
๑๕	พระครูอาทรบุญวิสุทธิ	สมณโกฏฐาราม	หันตรา	พระนครศรีอยุธยา	จต. หันตรา
๑๖	พระครูพิจิตรกิจจาทร	กลางปากกระดาน	ปากกระดาน	พระนครศรีอยุธยา	จต. สำเภาล่ม
๑๗	พระครูภาวนารัตนา ภรณ์, ดร.	สำเภาล่ม	สำเภาล่ม	พระนครศรีอยุธยา	จต. ภูเขาทอง
๑๘	พระครูศรีปริยัตยานุ ยุต	เกตุ	บ้านใหม่	พระนครศรีอยุธยา	จต. บ้านใหม่
๑๙	พระครูประดิษฐ์กิจจา รักษ์	ราชประดิษฐาน	หัวรอ	พระนครศรีอยุธยา	จต. หอรัตนไชย
๒๐	พระครูเวฬุวัน พัฒนาท	ไผ่สมนรินทร์	บ้านเกาะ	พระนครศรีอยุธยา	จต. สวนพริก

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๒๑	พระมหาเสถียร ถาวรธมโม	เจดีย์แดง	หัวรอ	พระนครศรีอยุธยา	รจต. ท่าวาสุกรีเขต ๒
๒๒				พระนครศรีอยุธยา	รจต. หันตรา
๒๓	พระครูไพศาลสิริวัฒน์	ป้อมใหญ่	บ้านป้อม	พระนครศรีอยุธยา	รจต. ภูเขาทอง
๒๔	พระครูประดิษฐ์กิจจา รักษ์	ราชประดิษฐาน	หัวรอ	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จอ. พระนครศรีอยุธยา
๒๕	พระมหาชุมพล ธีรธม โม	พณฺ์เชิงวรวิหาร	กะมัง	พระนครศรีอยุธยา	เลข.รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๒๖	พระปลัดโกสสิทธิ์ สุวณ โณ	ท่ากาห้อง	บ้านป้อม	พระนครศรีอยุธยา	เลข.รจจ. พระนครศรีอยุธยา
๒๗	พระมหาจำรัส จันทธม โม	เกาะแก้ว	กะมัง	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. ท่าวาสุกรีเขต ๑
๒๘	พระครูปลัดยุดุทธนา ธนปญฺโณ	ท่าไชหลง	หัวรอ	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. ท่าวาสุกรีเขต ๒
๒๙	พระโส โสภโณ	หน้าพระเมรุราชิกา ราม	ท่าวาสุกรี	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. ท่าวาสุกรีเขต ๓
๓๐	พระมหาสราวุธ สราวุ ฑุโณ	ช่างทอง	เกาะเรียน	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. เกาะเรียน
๓๑	พระครูใบฎีกา ประเทือง กิตติปญฺโณ	ภูเขาทอง	ภูเขาทอง	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. วัดตุม
๓๒	พระมหาบรรณิ ปณณ าธโร	ใหญ่ชัยมงคล	คลองสวน พลุ	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. หันตรา
๓๓	พระครูวัชรภรณ์ ธรรมคุณ	บางกะจะ	สำเภาล่ม	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. สำเภาล่ม
๓๔	พระปลัดประดิษฐ์ ธิ ตาโม, ดร.	สำเภาล่ม	ปากกราน	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. ภูเขาทอง
๓๕	พระสมุห์ทองสุข ขนดี โก	จันทร์ประเทศ	บ้านใหม่	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. บ้านใหม่
๓๖	พระมหาสัญญา ปณ ณาทีโป	พนมยงค์	ท่าวาสุกรี	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. หอรัตนไชย
๓๗	พระมหาสมใจ ธิ านิสสร	ตองปุ	บ้านเกาะ	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จต. สวนพริก
๓๘	พระครูอรุณวรสาสัย	แจ้ง	พิตเพียน	มหาราช	จอ. มหาราช
๓๙	พระปลัดนิคม จิตตปญฺโณ	แจ้ง	พิตเพียน	มหาราช	จต. พิตเพียน

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๔๐	พระครูสุชาติวุฒิกิจ	เทพสุวรรณ	บ้านขวาง	มหาสาร	จต. ท่าต่อ
๔๑	พระครูสุขุมโชติธรรม	อุโลม	มหาสาร	มหาสาร	จต. มหาสาร
๔๒	พระครูโฆสิตกิตติคุณ	โพธิ์ประสิทธิ์	บ้านนา	มหาสาร	จต. น้ำเต้า
๔๓	พระปลัดนิคม จิตตปญโญ	แจ้จ้ง	พิตเพียน	มหาสาร	เลข.จอ. มหาสาร
๔๔	พระรุ่งศักดิ์ วรปญโญ	แจ้จ้ง	พิตเพียน	มหาสาร	เลข.จต. พิตเพียน
๔๕	พระใบฎีกาศิริพงษ์ อหีสโก	เทพสุวรรณ	บ้านขวาง	มหาสาร	เลข.จต. ท่าต่อ
๔๖	พระสมพงษ์ อัครม โม	โพธิ์ประสิทธิ์	บ้านนา	มหาสาร	เลข.จต. มหาสาร
๔๗	พระโยทิน ภาททมโม	โพธิ์ประสิทธิ์	บ้านนา	มหาสาร	เลข.จต. น้ำเต้า
๔๘	พระครูปริยัตยาธิคุณ	สะตือ	ท่าหลวง	ท่าเรือ	จอ. ท่าเรือ
๔๙	พระครูใบฎีการะเบียบ สุเมโธ	ไม้รวก	ท่าเรือ	ท่าเรือ	จต. ท่าเรือ
๕๐	พระครูพิทักษ์อรุณกิจ	แควน้อย	ปากท่า	ท่าเรือ	จต. ปากท่า
๕๑	พระมหาสมบัติ อาภากร	สะตือ	ท่าหลวง	ท่าเรือ	จต. จำปา
๕๒	พระครูวิสุทธิธรรมากร	ไก่อัน	ท่าหลวง	ท่าเรือ	จต. ท่าหลวง
๕๓	พระครูอุดมภาวนาธิ มุต	บึง	วังแดง	ท่าเรือ	จต. วังแดง
๕๔	พระครูนิทัศน์ธรรม ธาดา	ช้าง	ศาลาลอย	ท่าเรือ	จต. ศาลาลอย
๕๕	พระมหาสมบัติ อาภากร	สะตือ	ท่าหลวง	ท่าเรือ	เลข.จอ. ท่าเรือ
๕๖	พระปลัดประสิทธิ์ สุทนต์โน	ไม้รวก	ท่าเรือ	ท่าเรือ	เลข.จต. ท่าเรือ
๕๗	พระปลัดสุชาติ เขม จาโร	สามเรือน	โพธิ์เอน	ท่าเรือ	เลข.จต. ปากท่า
๕๘	พระครูโกศลวรากร	นางคุ้ม	ศาลาลอย	ท่าเรือ	เลข.จต. จำปา
๕๙	พระสมยศ ขนดีโก	ไก่อัน	ท่าหลวง	ท่าเรือ	เลข.จต. ท่าหลวง
๖๐	พระสาธิต ทตตมโน	บึง	วังแดง	ท่าเรือ	เลข.จต. วังแดง
๖๑	พระอธิการจตุรงค์	มะขามโพลง	ท่าเจ้าสนุก	ท่าเรือ	เลข.จต. ศาลาลอย

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
	สนตจิตโต				
๖๒	พระครูปิยคุณากร	ปรีดาราม	แม่ลา	นครหลวง	จอ. นครหลวง
๖๓	พระครูสิริวัฒนธรรม	พระนอน	พระนอน	นครหลวง	รจอ. นครหลวง
๖๔	พระครูประโชติสิริคุณ	ลาย	บางพระครู	นครหลวง	จต. แม่ลา
๖๕	พระครูสีลวัฒน์คุณ	เรือแข่ง	บางระกำ	นครหลวง	จต. พระนอน
๖๖	พระครูปิยธรรมานันท์	สามะกัน	แม่ลา	นครหลวง	จต. ท่าช้าง
๖๗	พระครูอุดมนครกิจ	บางระกำ	บางระกำ	นครหลวง	จต. นครหลวง
๖๘	พระครูฐิติญาณวิสุทธิ	บันได	บางระกำ	นครหลวง	จต. บางระกำ
๖๙	พระครูวิชิตกิตติคุณ	มาบพระจันทร์	บ่อโพง	นครหลวง	จต. บ่อโพง
๗๐				นครหลวง	รจต. นครหลวง
๗๑	พระครูปลัดทวีศักดิ์ สนตกาโย	เกาะแก้วเกษฐา ราม	บ่อโพง	นครหลวง	เลข.จอ. นครหลวง
๗๒	พระครูโสภณปริยัตยา นุยุต	จันทร์	บางพระครู	นครหลวง	เลข.รจอ. นครหลวง
๗๓	พระธนะทัศน์ คุณทส สี	วัง	บางระกำ	นครหลวง	เลข.จต. แม่ลา
๗๔	พระปลัดกิตติพงษ์ เดชปญโญ	สามะกัน	แม่ลา	นครหลวง	เลข.จต. พระนอน
๗๕	พระปลัดสามารถ อริ ยวิโส	สามะกัน	แม่ลา	นครหลวง	เลข.จต. ท่าช้าง
๗๖	พระสมุห์สุทัศน์ สมมงคล	บางระกำ	บ่อโพง	นครหลวง	เลข.จต. นครหลวง
๗๗	พระสมุห์วันชัย สิริธม โม	บันได	บางระกำ	นครหลวง	เลข.จต. บางระกำ
๗๘	พระใบฎีกาพิทักษ์ รัตนวณโณ	เกาะแก้วเกษฐา ราม	บ่อโพง	นครหลวง	เลข.จต. บ่อโพง
๗๙	พระพิพัฒน์กิจจาภรณ์	วรรณกรังสรรค์ฯ	บางปะหัน	บางปะหัน	จอ. บางปะหัน
๘๐	พระครูวิจิตรการโกศล	นนทรีย์	พุกเลา	บางปะหัน	รจอ. บางปะหัน
๘๑	พระครูจินดาพัฒนา ภรณ์	เกาะเล็ง	บางปะหัน	บางปะหัน	จต. บางปะหัน
๘๒	เจ้าอธิการไพบูลย์ มหาปุณโณ	ศาลาแดง	บางปะหัน	บางปะหัน	จต. ขวัญเมือง

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๘๓	พระครูสุกิจสังฆากร	พระงาม	บางเตือ	บางปะหัน	จต. พุทเลา
๘๔	พระครูอุปจิต บุญญวัฒน์	โตนด	บางนางร้า	บางปะหัน	จต. โพธิ์สามต้น
๘๕	พระครูวิชาญวีรภิกขุ	นาค	บางปะหัน	บางปะหัน	จต. เสาชิง
๘๖	พระครูสุนทรธรรมโฆ สิต	ดอกไม้	หันสัง	บางปะหัน	จต. หันสัง
๘๗	พระครูโกศลกัลยาณ คุณ	อินกัลยา	บ้านลี่	บางปะหัน	จต. บางนางร้า
๘๘	พระครูสถิตสมณานุ วัตร	ลอดช่อง	บ้านป้อม	พระนครศรีอยุธยา	เลข.จอ. บางปะหัน
๘๙	พระปลัดเพลิน วิสุท โธ	วรรณายกรังสรรค์ฯ	บางปะหัน	บางปะหัน	เลข.รจอ.บางปะหัน
๙๐	พระชำนาญ อภิธิ เตโช	เกาะเล็ง	บางปะหัน	บางปะหัน	เลข.จต. บางปะหัน
๙๑	พระพุทธิพงษ์ กตสา โร	พระงาม	บางเตือ	บางปะหัน	เลข.จต. พุทเลา
๙๒	พระธวัช ปสนโน	ศาลาแดง	บางปะหัน	บางปะหัน	เลข.จต. ขวัญเมือง
๙๓	พระนัฐพล ปณณาที่ โป	สบสวรรค์	โพธิ์สามต้น	บางปะหัน	เลข.จต. โพธิ์สามต้น
๙๔	พระธวัชชัย อธิธ าโน	นาค	ขวัญเมือง	บางปะหัน	เลข.จต. เสาชิง
๙๕	พระสมศักดิ์ ป. สิริวัฒนโธ	ตลาด	หันสัง	บางปะหัน	เลข.จต. หันสัง
๙๖	พระสมหมาย ปณณ าโก	ไก่อ	หันสัง	บางปะหัน	เลข.จต. บางนางร้า
๙๗	พระครูสุวัฒน์ธรรมานุ วัตร	เสาชิงเก่า	เสาชิง	บางปะหัน	รจต. เสาชิง
๙๘	พระครูเกษมพัฒนา ภรณ์	โตนดเตี้ย	อุทัย	อุทัย	จอ. อุทัย
๙๙	พระครูศรีชยาภรณ์	โตนด	ข้าวเม่า	อุทัย	รจอ. อุทัย
๑๐๐	พระครูโสภิตสิทธิการ	โคกช้าง	อุทัย	อุทัย	จต. อุทัย
๑๐๑	พระมหาขจรศักดิ์ จน ทสาโร	หนองน้ำส้ม	หนองน้ำส้ม	อุทัย	จต. หนองน้ำส้ม
๑๐๒	พระครูพิศาลอุทัยสาร	เสนานิคมิต	บ้านทึบ	อุทัย	จต. สามบัณฑิต

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๑๐๓	พระครูอุทัยกิจจารักษ์, ดร.	เขาดิน	ธนู	อุทัย	จต. ธนู
๑๐๔					รจต. สามบัณฑิต
๑๐๕	พระมหาประเมิน จี ตคุโณ	เทพกษุขร	บ้านช้าง	อุทัย	เลข.จอ. อุทัย
๑๐๖	พระปลัดประพันธ์ศักดิ์ สุรจิตโต	โคกมะยม	คานหาม	อุทัย	เลข.รจจ. อุทัย
๑๐๗	พระสมุห์เดชา สี ริบุญโณ	โคกช้าง	อุทัย	อุทัย	เลข.จต. อุทัย
๑๐๘	พระใบฎีกาพงศ์พัฒน์ สำทุโธ	หนองน้ำส้ม	หนองน้ำส้ม	อุทัย	เลข.จต. หนองน้ำส้ม
๑๐๙	พระธีรพงษ์ ธีรวโธ	กะสังข์	ธนู	อุทัย	เลข.จต. ธนู
๑๑๐	พระสมชาติ ปสนโน	โคกช้าง	บ้านหีบ	อุทัย	เลข.จต. สามบัณฑิต
๑๑๑	พระครูปัญญาวชิรคุณ	ผดุงธรรม	ระโสม	ภาชี	จอ. ภาชี
๑๑๒	พระครูโพธิธรรมนิวิฐ	มาบโพธิ์	ระโสม	ภาชี	เลข.จอ. ภาชี
๑๑๓	พระครูสุนทรเจติ ยาภิวัฒน์, ดร.	เจริญธรรม	ภาชี	ภาชี	จต. ภาชี
๑๑๔	พระครูโสภณสันตคุณ	หัวคุ้ง	ไผ่ล้อม	ภาชี	จต. ดอนหญ้านาง
๑๑๕	พระครูโพธิธรรมนิวิฐ	มาบโพธิ์	ระโสม	ภาชี	จต. ระโสม
๑๑๖	พระครูประทีปปัญญา วิสิฐ	ธรรมสินธุ์โสภา	หนองน้ำใส	ภาชี	จต. หนองน้ำใส
๑๑๗	พระครูสิริพิพัฒนา ภรณ์	ดอนกลาง	พระแก้ว	ภาชี	จต. พระแก้ว
๑๑๘	พระครูพิพัฒน์ ศาสนกิจจาทร	โคกม่วง	โคกม่วง	ภาชี	รจต.ภาชี
๑๑๙	พระปลัดชูชีพ เอกธม โม	เจริญธรรม	ภาชี	ภาชี	เลข.จต. ภาชี
๑๒๐	พระญาณอมรรฉัตร วรบุญโณ	หัวคุ้ง	ไผ่ล้อม	ภาชี	เลข.จต. ดอนหญ้านาง
๑๒๑	พระกิตติภูมิ สนมมโน	มาบโพธิ์	ระโสม	ภาชี	เลข.จต. ระโสม
๑๒๒	พระปลัดพรเทพ เขม เทโว	ภาชี	ภาชี	ภาชี	เลข.จต. หนองน้ำใส
๑๒๓	พระสมุห์สายัณห์ อดตสินโน	ดอนหญ้านาง	ดอนหญ้านาง	ภาชี	เลข.จต. พระแก้ว

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๑๒๔	พระครูวิสิฐพัฒนพิธาน	พะยอม	พยอม	วังน้อย	จอ. วังน้อย
๑๒๕	พระปลัดบุญยงค์ จีระ บุญโณ	พะยอม	พยอม	วังน้อย	เลข.จอ. วังน้อย
๑๒๖	พระครูวศินสันตติคุณ	สว่างอารมณ์	วังจุก	วังน้อย	จต. บ่อตาโล่
๑๒๗	พระครูอภิรมศาสนกิจ	ราษฎร์บรรจง	ลำตาเสา	วังน้อย	จต. ลำตาเสา
๑๒๘	พระครูปลัดอภิชาติ สุวรรณโชโต, ดร.	ศรีประชา	ชะแมบ	วังน้อย	จต. วังน้อย
๑๒๙	พระครูอมรรัตนธรรม	ยมนาตามธรรม	ชะแมบ	วังน้อย	รจต. วังน้อย
๑๓๐	พระครูโอภาสกัลยาณ ธรรม, ดร.	สหกรณ์ธรรมนิมิต	สนับทึบ	วังน้อย	รจต. ลำตาเสา
๑๓๑	พระปลัดอนุศาสตร์ อภากรโ	สว่างอารมณ์	วังจุก	วังน้อย	เลข.จต. บ่อตาโล่
๑๓๒	พระมหาอรุณพล ธี ตรมโม	สหกรณ์ธรรมนิมิต	ลำตาเสา	วังน้อย	เลข.จต. ลำตาเสา
๑๓๓	พระสมุห์แสงสุรี ธีรภทโท	ศรีประชา	ชะแมบ	วังน้อย	เลข.จต. วังน้อย
๑๓๔	พระครูสุธีปริยัตยา ภรณ์	ชุมพลนิกายาราม ราชวรวิหาร	บ้านกรด	บางปะอิน	จอ. บางปะอิน
๑๓๕	พระมหาประสิทธิ์ อภิปญโณ	ขนอนใต้	บ้านกรด	บางปะอิน	จต. ขนอน
๑๓๖	พระครูพิศาลปัญญาธร	บ้านเลนสระ กระจับ	บ้านโพ	บางปะอิน	จต. ขนอนหลวง
๑๓๗	พระครูเกษมวุฒิกร	ลาดระโห่ง	วัดยม	บางปะอิน	จต. คลองจิก
๑๓๘	พระครูวิชาญธรรมโชติ	ชุมพลนิกายาราม ราชวรวิหาร	บ้านเลน	บางปะอิน	จต. บ้านเลน
๑๓๙	พระครูสุนทรโชติวัฒน์	ตลาดเกรียบ	ตลาด เกรียบ	บางปะอิน	จต. ตลาดเกรียบ
๑๔๐	พระปลัดเอกชัย วรสาโณ	ชุมพลนิกายาราม ราชวรวิหาร	บ้านเลน	บางปะอิน	เลข.จอ. บางปะอิน
๑๔๑	พระมหานุพงษ์ อกุขรณญ	ขนอนใต้	บ้านกรด	บางปะอิน	เลข.จต. ขนอน
๑๔๒	พระใบฎีกากฤษณพงศ์ ปญญาทตมโน	ท่าเลไทย	ขนอนหลวง	บางปะอิน	เลข.จต. ขนอนหลวง
๑๔๓	พระครูวินัยธรรมนัส ทีปตมโม	เชิงท่า	เกาะเกิด	บางปะอิน	เลข.จต. คลองจิก

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๑๔๔	พระมหาสุวัฒน์ ญาณเมธี	ชุมพลนิภาอาราม ราชวรวิหาร	บ้านเลน	บางปะอิน	เลข.จต. บ้านเลน
๑๔๕	พระจันทน์ ธรรมปาโล	ตลาดเกรียบ	ตลาด เกรียบ	บางปะอิน	เลข.จต. ตลาดเกรียบ
๑๔๖	พระราชสิทธิโสภณ	ตูม	วัดตูม	พระนครศรีอยุธยา	จอ. ผักไห้
๑๔๗	พระครูปลัดสรารุช ปณฺญาวุโธ	ลาดชะโด	หนองน้ำ ใหญ่	ผักไห้	เลข.จอ. ผักไห้
๑๔๘	พระครูพัฒนาวรวิทย์	ตึกคชหิรัญ	อมฤต	ผักไห้	จต. ผักไห้
๑๔๙	พระครูวิบูลประชาภิจ	บ้านอ้อ	อมฤต	ผักไห้	จต. โคกช้าง
๑๕๐	พระครูปัญญาวิรัช	ราษฎร์นิยม	ผักไห้	ผักไห้	จต. กุฎี
๑๕๑	พระครูอุดมปิยธรรม, ดร.	หน้าโคก	หน้าโคก	ผักไห้	จต. อมฤต
๑๕๒	พระอิทธิกร จานวุ ฑโฒ	ตึกคชหิรัญ	อมฤต	ผักไห้	เลข.จต. ผักไห้
๑๕๓	พระปลัดไพศาล คุณากร	บ้านอ้อ	อมฤต	ผักไห้	เลข.จต. โคกช้าง
๑๕๔	พระครูสังฆรักษ์วิกรม ปิยโร	ท่าดินแดง	ท่าดินแดง	ผักไห้	เลข.จต. กุฎี
๑๕๕	พระพลพัฒน์ ธรรม ปาโล	หน้าโคก	หน้าโคก	ผักไห้	เลข.จต. อมฤต
๑๕๖	พระครูสุวรรณธรรม กิจ	กระแซง	กระแซง	บางไทร	จอ. บางไทร
๑๕๗	พระครูสุวัฒน์บุญโญ ภาส	เชิงเลน	ราชคราม	บางไทร	รจอ. บางไทร
๑๕๘	พระครูศุภกิจจาภรณ์	ปากน้ำ	แคออก	บางไทร	จต. บ้านกลิ้ง
๑๕๙	พระมหาสำเริง ธรรม เตโช	สุนทราราม	ห่อหมก	บางไทร	จต. บ้านแปง
๑๖๐	พระครูกันตธรรมภา ริรักษ์	ศิริสุขาราม	ช่างเหล็ก	บางไทร	จต. บ้านเกาะ
๑๖๑	พระครูทักษิณาราม	ท่าซุงทักษิณาราม	ไม้ตรา	บางไทร	จต. ไม้ตรา
๑๖๒	พระปลัดบุญญโชติ ปภังกร	บางไทร	บางไทร	บางไทร	จต. บางไทร
๑๖๓	พระครูประทีปวิชรา ภรณ์	ช่างเหล็ก	ช่างเหล็ก	บางไทร	รจต. บ้านกลิ้ง

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๑๖๔	พระครูประทีปวัชรารักษ์	ช่างเหล็ก	ช่างเหล็ก	บางไทร	เลข.จอ. บางไทร
๑๖๕	พระใบฎีกานพรัตน์ ขุนติจारी	โบสถ์สมพรชัย	ราชคราม	บางไทร	เลข.รจอ. บางไทร
๑๖๖	พระครูใบฎีกาไพโรจน์ ภททีโย	ป้อมแก้ว	บ้านกลิ้ง	บางไทร	เลข.จต. บ้านกลิ้ง
๑๖๗	พระใบฎีกามนุ สุจิต โต	บ้านพาด	สนามชัย	บางไทร	เลข.จต. บ้านแปง
๑๖๘	พระสมุห์ชัยศักดิ์ จน ทสาโล	หน้าต่างนอก	หน้าไม้	บางไทร	เลข.จต.บ้านเกาะ
๑๖๙	พระสมุห์เชาวน์ฤทธิ กิตติเมธี	ท่าซุงทักษิณาราม	ไม้ตรา	บางไทร	เลข.จต. ไม้ตรา
๑๗๐	พระอัมรินทร์ จารุ ธมโม	บางไทร	บางไทร	บางไทร	เลข.จต. บางไทร
๑๗๑	พระครูพิพัฒนกิจวิมล	คู้สลอดวุฒิโสภณ	คู้สลอด	ลาดบัวหลวง	จอ. ลาดบัวหลวง
๑๗๒	พระภาวนาธรรมภา ริรักษ์	สุทธาวาส	ลาดบัว หลวง	ลาดบัวหลวง	จต. ลาดบัวหลวง
๑๗๓	พระครูวิศาลพัฒนกิจ	ปทุมวัน	หลักชัย	ลาดบัวหลวง	จต. คู้สลอด
๑๗๔	พระปลัดสำเร็จ สุ ธมโม	ลาดบัวหลวง	สามเมือง	ลาดบัวหลวง	เลข.จอ. ลาดบัวหลวง
๑๗๕	พระครูพิศิษฐ์บุญสาร	ใหม่หญ้าไทร	ลาดบัว หลวง	ลาดบัวหลวง	เลข.จต. คู้สลอด
๑๗๖	พระครูปลัดสุรินทร์ ภททมนี	สุทธาวาส	ลาดบัว หลวง	ลาดบัวหลวง	เลข.จต. ลาดบัวหลวง
๑๗๗	พระมหาเวชยันต์ เวชยนโต	สุวรรณดาราราม ราชวรวิหาร	หอรตันไชย	พระนครศรีอยุธยา	จอ. เสนา
๑๗๘	พระมหาสมชาย ปญ ญาธิโร	หนองลำเจียก	บ้านแกว	เสนา	รจอ. เสนา
๑๗๙	พระครูพิมลบุญญากร	โบสถ์(ล่าง)	บ้านแพน	เสนา	จต. บ้านแพน
๑๘๐	พระครูพิพิธพัฒ นโสภณ, ดร.	สุธาโภชน์	บางนมโค	เสนา	จต. บางนมโค
๑๘๑	พระครูกิตติพัฒนา ภรณ์	กลาง	บ้านโพธิ์	เสนา	จต. บ้านโพธิ์
๑๘๒	พระครูพิบูลรัตน์นกร	บันไดช้าง	หัวเวียง	เสนา	จต. หัวเวียง
๑๘๓	พระครูปิยธรรมโฆสิต	ไชยภูมิ	ชายนา	เสนา	จต. เจ้าเจ็ด เขต ๑

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทางราชการ)		
๑๘๔	พระครูพิศิษฐ์ ประชาทร	แก้วสุวรรณ	ชายนา	เสนา	จต. เจ้าเจ็ด เขต ๒
๑๘๕	พระครูวินัยธรยิ่งยศ อุตุตมปญโญ	บ้านแพน	บ้านแพน	เสนา	เลข.จอ. เสนา
๑๘๖	พระมหาสรวรทาล กต สนติ	เจ้าเจ็ดนอก	เจ้าเจ็ด	เสนา	เลข.รจอ. เสนา
๑๘๗	พระปลัดอานนท์ อานนโท	ยวด	บ้านแพน	เสนา	เลข.จต. บ้านแพน
๑๘๘	พระครูสมุห์สายันท์ อากาศโร	สามตุ่ม	สามตุ่ม	เสนา	เลข.จต. บางนมโค
๑๘๙	พระปลัดเอกลักษณ์ อากาศโร	กลางคลองวัฒนา ราม	เจ้าเสด็จ	เสนา	เลข.จต. บ้านโพธิ์
๑๙๐	พระสมบุญ ปริบูรณ์	กระโดงทอง	บ้านโพธิ์	เสนา	เลข.จต. หัวเวียง
๑๙๑	พระครูสังฆรักษ์กิตติ ภททจาโร	ไชยภูมิ	ชายนา	เสนา	เลข.จต. เจ้าเจ็ดเขต ๑
๑๙๒				เสนา	เลข.จต. เจ้าเจ็ดเขต ๒
๑๙๓	พระครูชินธรรมาภรณ์	สีกก	น้ำเต้า	บางบาล	จอ. บางบาล
๑๙๔	พระครูวิบูลจรรย์กร	เสาธง	มหา พราหมณ์	บางบาล	รจอ. บางบาล
๑๙๕	พระครูอุดมวนการ	บ้านแดง	น้ำเต้า	บางบาล	จต. พระชวา-น้ำเต้า
๑๙๖	พระครูสันติกัลยาณ คุณ	ใหม่	กบเจา	บางบาล	จต. กบเจา
๑๙๗	พระปลัดวิชิต สิริปญ โญ	กอไผ่	บางหลวง โดด	บางบาล	จต. บางหลวง
๑๙๘	พระมหาเฉลิมพล อชิ โต	โคกหิรัญ	บ้านกุ่ม	บางบาล	จต. บ้านกุ่ม
๑๙๙	พระครูสถิตจิรธรรม	นกระจาบ	มหา พราหมณ์	บางบาล	จต. มหาพราหมณ์
๒๐๐	พระมหาสุธีรา จิตเว โล	สันติการาม	ไทรน้อย	บางบาล	จต. วัดยม
๒๐๑	พระครูสังฆการวิจิตร	พระชวา	พระชวา	บางบาล	รจต. พระชวา-น้ำเต้า
๒๐๒	พระมหาเฉลิมพล อชิ โต	โคกหิรัญ	บางชะนี	บางบาล	เลข.จอ. บางบาล
๒๐๓	พระมหาณัฐพล กิต ติปญโญ	ไผ่ล้อม	สะพานไทย	บางบาล	เลข.รจอ. บางบาล

ที่	รายนาม	วัด	ตำบล	อำเภอ	ตำแหน่ง
			(ทาง ราชการ)		
๒๐๔	พระครูสมุห์บุญมา ปกสฺสโร	สีสุก	น้ำเต้า	บางบาล	เลข.จต. พระขาว- น้ำเต้า
๒๐๕	พระอธิการเฉลิม ปิย สีโล	ใหม่	กบเจา	บางบาล	เลข.จต. กบเจา
๒๐๖	พระอานาจ มหาวิริโย	กอไผ่	บางหลวง โตด	บางบาล	เลข.จต. บางหลวง
๒๐๗	พระกฤษประสงค์ ปา สาทโก	จุฬามณี	บ้านกุ่ม	บางบาล	เลข.จต. บ้านกุ่ม
๒๐๘	พระนเรศ จานวโร	ม่วงหวาน	มหา พราหมณ์	บางบาล	เลข.จต. มหาพราหมณ์
๒๐๙	พระอธิการภูมิรัตน์ สุทธิธำโม	ไทรน้อย	ไทรน้อย	บางบาล	เลข.จต. วัดยม
๒๑๐	พระครูวิจิตรธรรมานู รักษ์, ดร.	บางซ้ายนอก	เต่าเล่า	บางซ้าย	จอ. บางซ้าย
๒๑๑	พระครูศรัทธาบุญกิจ	ทางหลวง	เต่าเล่า	บางซ้าย	จต. ปลายก๊лт
๒๑๒	พระครูสุพัฒน์นารณ์	ดอนพัฒนาราม	วังพัฒนา	บางซ้าย	จต. บางซ้าย
๒๑๓	พระครูประยุตเหมกิจ	แก้วฟ้า	แก้วฟ้า	บางซ้าย	รจต. บางซ้าย
๒๑๔	พระปลัดจารุพันธ์ จารุณโณ	เสวตศิวาราม	ปลายก๊лт	บางซ้าย	เลข.จอ. บางซ้าย
๒๑๕	พระสมุห์สิทธิชัย ชนาสโก	บางซ้ายนอก	เต่าเล่า	บางซ้าย	เลข.จต. ปลายก๊лт
๒๑๖	พระปลัดวิรัตน์ ธิร คุโณ	คลองตัน	บางซ้าย	บางซ้าย	เลข.จต. บางซ้าย
๒๑๗	พระราชนันทินทร จารย์	กษัตราธิราช วรวิหาร	บ้านป้อม	พระนครศรีอยุธยา	จอ. บ้านแพรก
๒๑๘				บ้านแพรก	เลข.จอ. บ้านแพรก
๒๑๙	พระปลัดบัณฑิต วชิรธำโม	โบสถ์	บ้านแพรก	บ้านแพรก	จต. บ้านแพรก
๒๒๐	พระครูวิรุฬหวัตร	หลวงพ่อเขียว	สำพะเนียง	บ้านแพรก	รจต. บ้านแพรก
๒๒๑	พระชาญชัย นิลวณ โณ	โบสถ์	บ้านแพรก	บ้านแพรก	เลข.จต. บ้านแพรก

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ** : พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพโล (มีชุนีก)
- เกิด** : ๑๕ มิถุนายน ๒๕๑๐
- สถานที่เกิด** : พระนครศรีอยุธยา
- การศึกษา** : ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาประวัติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- อุปสมบท** : ๕ กรกฎาคม ๒๕๒๕
- สังกัด** : วัดอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ผลงานทางวิชาการ:** ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในการจัดการวัดในปัจจุบัน
การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสู่ความเป็นเลิศ
Conflict Management in Caste System of Dr.Embedkar
- หน้าที่** : เจ้าอาวาสวัดอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พระธรรมวิทยากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระนิเทศโรงเรียนวิถิพุทธ สพฐ. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : วัดอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา