



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร

DESIRABLE CHARACTERISTICS PERFORMANCE OF PHRA VINAYATHIKARN  
IN BANGKOK

พระฉัตรชัย อธิปญโล (ดวงศรี)

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๖๓



## คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร

พระฉัตรชัย อธิปญโณ (ดวงศรี)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๖๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



# Desirable Characteristics Performance of Phra Vinayathikarn in Bangkok

Phra Chatchai Adhipañño (Duangsri)

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

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
C.E. 2020

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ)

กรรมการ

(พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระฉัตรชัย อธิปณโณ)

- ชื่อคุณนิพนธ์** : คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย** : พระฉัตรชัย อธิปถุโณ (ดวงศรี)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมคุณนิพนธ์**
- : พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. ป.ธ.๙., พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), น.บ. (นิติศาสตร์), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
  - : พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร. พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ๒. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร และ ๓. เพื่อนำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นพระวินยาธิการ ผู้ช่วยพระวินยาธิการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๐ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๕ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาเรียงเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ๑๗๒ รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี มีนโยบายของเจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต

พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน

๒. การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร พบว่า พระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = ๓.๔๔, S.D. = ๐.๕๕๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ

๓. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร พบว่า คือ (๑) มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร โดยศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด และฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (๒) เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ โดยพัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ๑. ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นยำพระธรรมวินัย และกฎหมาย (๓) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาธิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ (๔) แม่นยำกฎหมายและพระธรรมวินัย โดยศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

- Research Paper Title** : Desirable Characteristics Performance of Phra Vinayathikarn in Bangkok
- Researcher** : Phra Chatchai Adhipañño (Duangsri)
- Degree** : Doctor of Philosophie (Buddhist Management)
- Dissertation Supervisory Committee:**
- : Phraudomsittinayok, Assist.Prof. Dr., Pali IX, B.A. (Buddhist Management), B.A. (Laws), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
- : Phramah Sunan Sunanto, Assist.Prof. Dr., B.A. (Buddhist Management), M.A. (Buddhist Management), Ph.D. (Buddhist Management)
- Date of Graduation** : August 17, 2020

### Abstract

Objective of this thesis were: 1. To study problems and obstacles of performance of Phra vinayathikarn in bangkok 2. To study the performance of Phra vinayathikarn in bangkok and 3. To propose Desirable characteristics performance of Phra vinayathikarn in Bangkok

Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data from document, 20 key informants who were Phravinayathikan, law enforcement monks, and assistants by in-depth-interviewing and from 15 participants in focus group discussion. Data were analyzed by systematically categorization for descriptive interpretation. The quantitstive research collected data from 172 samples law enforcement monks with questionnaires and analyzed data with statistics of frequency, percentage, mean and standard deviation, SD.

#### Findings of the research were as follows:

1. General conditions of problems and obstacles of Desirable characteristics performance of Phra vinayathikarn in Bangkok were found that: 1) Constituency Administrative monks who are also the head of the law enforcement

monks, paid close attention to the duty performance of the Phravinayathikan, 2) Policy of constituency administrative monks is to appoint district administrative monks to be Phravinayathikan to look after their own areas and to hold meeting every month, 3) There is teamwork between provincial Phravinayathikan, constituency Phravinayathikan, district Phravinayathikan, assistant Phravinayathikan, provincial Office of Buddhism, local administrative organizations, city police stations and people.

2. Factors affecting the Desirable characteristics performance of Phra vinyathikarn in bangkok revealed that duty performance of Phravinayathikan, was at middle level ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $SD = 0.557$ ) Each aspect.

3. Desirable characteristics in the performance of Phra Vinyathikarn in Bangkok were (1) vision of management. By studying the organization's basic information into a system Database of the number of monks and novices in the province And the Phra Vinyathikarn database in the province (2) is a person who wants to learn By developing the capabilities according to the principles of the Tri-Sikkha: 1. The precepts encourage Vinyathikan to have Silajarawat successfully as a good example. Not biased by prejudice and 3. Panya Vinyathiwat must seek knowledge all the time. Must be accurate, discipline and law. (3) Good human relations Advising with the establishment of the Central Vinyathikarn Office and have staff to serve (4) Accurate law and Dharma By studying Phrawinyathikarn, Bachelor of Laws Monitoring and evaluation Performance is monitored and reported to the primate and guardian.





## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
<b>บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๑๐</b>
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์	๑๐
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๓
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M	๔๒
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๕๔
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๐
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>๖๓</b>
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๓
๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๖๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๓

## สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๓
<b>บทที่ ๔ ผลการวิจัย</b>	<b>๗๕</b>
๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระ วินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๗๖
๔.๒ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๓๖
๔.๓ นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขต กรุงเทพมหานคร	๑๔๓
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๔๕
๔.๕ องค์ความรู้	๑๔๘
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑๕๓</b>
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๕๓
๕.๒ อภิปรายผล	๑๕๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๖๑
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๑๖๓</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๑๗๑</b>
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	๑๗๒
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC.)	๑๗๗
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)	๑๘๒
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)	๑๘๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๘๖
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบสัมภาษณ์	๑๙๒
ภาคผนวก ช การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)	๒๐๑
ภาคผนวก ซ ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๒๐
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>๒๒๘</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ	๔๑
๒.๒	สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M	๔๗
๒.๓	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๖๐
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	๖๕
๔.๑	สรุปด้านภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๘๐
๔.๒	สรุปด้านหน้าที่ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๘๕
๔.๓	สรุปด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๘๙
๔.๔	สรุปด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๙๓
๔.๕	สรุปด้านแรงจูงใจ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๙๘
๔.๖	สรุปด้านอุปนิสัย ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๐๒
๔.๗	สรุปด้านภาพลักษณ์แห่งตน ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๐๖
๔.๘	สรุปด้านความรู้ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๐๙
๔.๙	สรุปด้านทักษะ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๑๓
๔.๑๐	สรุปด้านคน (Man) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๑๘
๔.๑๑	สรุปด้านเงิน (Money) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๒๓
๔.๑๒	สรุปด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๒๗
๔.๑๓	สรุปด้านการจัดการ (Management) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	๑๓๐
๔.๑๔	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๓๖

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน	๑๓๗
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน	๑๓๘
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ)	๑๓๘
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย)	๑๓๙
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านภาพลักษณ์)	๑๓๙
๔.๒๐	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้)	๑๔๐
๔.๒๑	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ)	๑๔๐
๔.๒๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ	๑๔๑

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C.McClelland	๓๓
๒.๒ สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	๓๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๔๘
๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๕๐

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### ๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

#### พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก/ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก/ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง. ทุก.(ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก/อังคตตรนิกาย	ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. จตุกก. (ไทย)	=	พระสุตตันตปิฎก/อังคตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(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

ในช่วง ๑๐-๒๐ ปี ที่ผ่านมานี้ ได้ปรากฏว่าสถาบันสงฆ์อันเป็นหนึ่งในองค์กรสังคมได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องข่าวความเสียหายของพระสงฆ์มากมาย มีข่าวทางเสื่อมเสียต่อเนื่องไม่ขาดสาย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ข่าวเกี่ยวกับการประพฤติผิดพระวินัย และทำตัวไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรบางรูปบางคณะ ได้ถูกสื่อมวลชนทุกแขนงโดยเฉพาะ<sup>๑</sup> หนังสือพิมพ์ต่างลงข่าววิจารณ์กันไปในแง่มุมต่าง ๆ เป็นเหตุให้ภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์เสียหายและมีผลกระทบต่อคณะสงฆ์และจิตใจชาวพุทธเป็นอย่างมาก เป็นเหตุให้ผู้มีความหวังใยสถาบันสงฆ์ได้พยายามหาทางแก้ไขความเสียหายอันเกิดจากการประพฤติไม่เหมาะสมของพระบางรูป โดยเฉพาะทางฝ่ายสถาบันการปกครองของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ที่ว่า “ในช่วงนี้ ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาเศรษฐกิจ คนตกงานมากขึ้น ทำให้มีฉ้อฉลบางกลุ่มเริ่มแฝงตัวอาศัยผ้าเหลืองหากินปลอมบวชมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีพระภิกษุสามเณรบางกลุ่ม ประพฤติขาดความสำรวม เสพยาเสพติด เล่นการพนัน ประพฤติผิดธรรมวินัย จึงเป็นหน้าที่โดยตรงที่ พระวินยาศิการ หรือที่ชาวบ้านเรียกกันว่า ตำรวจพระ ต้องรีบออกไปจัดการทันที”<sup>๒</sup>

คำว่าพระวินยาศิการ เป็นคำใหม่ที่เพิ่งบัญญัติขึ้นมาใช้อย่างเป็นทางการเมื่อไม่นานมานี้ โดยเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ (๑) แห่งกฎหมายตราสามดวงฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๓๕) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จึงได้อธิบายไว้ว่า วินย, วินัย (น.) คือระเบียบสำหรับความประพฤติให้เป็นระเบียบแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่วนพระวินัยธร คือ พระผู้ที่ทรงพระวินัย ได้แก่ พระที่มีความรู้ ความชำนาญในการทรงจำพระวินัยอธิการ หมายถึงผู้อำนวยการ, ผู้ที่เป็นผู้ปกครอง, เจ้าวัด หรือผู้ที่เป็นใหญ่ตั้งนั้นเมื่อรวมกันแล้วพระวินยาศิการ

---

<sup>๑</sup>กรมการศาสนา, คู่มือการบริหารศึกษาคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๓๒.

<sup>๒</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖.



จึงหมายถึงพระที่ทรงไว้ซึ่งพระวินัย หรือพระภิกษุที่คอยกำกับดูแลให้ผู้ประพฤติตามมีความเป็นระเบียบมากขึ้น<sup>๓</sup>

ดังนั้นรวมความจึงหมายถึงพระภิกษุที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าคณะจังหวัด หรือ เจ้าคณะผู้ปกครอง ให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนการปกครองของเจ้าอาวาสและเจ้าคณะผู้ปกครอง ในเขตกรุงเทพมหานคร เหตุแห่งการมาศึกษาเรื่องนี้เพราะสถาบันสงฆ์เป็นสถาบันทางจริยธรรม โดยมีพระสงฆ์เป็นศาสนทายาทที่สำคัญ เป็นแกนนำในการสืบทอดอายุพระศาสนาให้คงอยู่ต่อไป ฉะนั้นปัญหาของสถาบันสงฆ์จึงเป็นปัญหาของสังคมส่วนใหญ่ด้วย ขวความเสียหายในวงการสงฆ์อันเกิดจากการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครย่อมตกเป็นข่าวคราวได้ง่าย และแพร่ไปอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อพระศาสนาทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธาแก่ประชาชน เป็นเหตุให้มีผลกระทบในด้านเสียต่อสถาบันติดตามมาเป็นปัญหาซ้ำซากเนื่องจากพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติตัวไม่เหมาะสมมีทั้งที่พำนักอยู่ในกรุงเทพมหานครและที่เดินทางมาจากต่างจังหวัด ในส่วนที่พำนักอยู่ในกรุงเทพมหานครถึงแม้จะมีปัญหาแต่ก็สามารถตรวจได้ทั่วถึงนอกจากจะเดินทางออกนอกวัดเท่านั้น พระวินยาศึกษาจึงมีบทบาทในส่วนช่วยตรวจตราไปตามสถานที่ต่าง ๆ ในส่วนที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ พระที่เดินทางมาจากต่างจังหวัดเพียงชั่วคราว แล้วมาประพฤติตัวไม่เหมาะสมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เข้าไปพำนักอาศัยในสถานที่ไม่ใช่วัด เดินทางเข้าไปยังสถานที่อโคจร มีการเรียไรในที่สาธารณะ ดื่มสุรา บิณฑบาตสายเกินแปดโมงเช้าโดยไม่มีเหตุอันควร พักค้างแรมตามบ้านเรือนเกินความจำเป็นเป็นต้น (จากเหตุการณ์จริงที่ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติการเป็นพระวินยาศึกษา ๒๕๖๐-๒๕๖๒) การกระทำดังกล่าวถ้าไม่ได้รับการแก้ไขแล้ว

พระธรรมสุธี รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานครจึงได้จัดให้มีการประชุมพระสังฆาธิการในระดับเจ้าคณะเขตทั่วกรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีแนวความคิดสอดคล้องกันว่าปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรในกรุงเทพมหานครนั้นผู้มีหน้าที่หลักในการแก้ปัญหาโดยตรง คือ พระสังฆาธิการในทุกระดับตั้งแต่เจ้าอาวาส เจ้าคณะแขวง เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร แต่สภาพความเป็นจริงพระสังฆาธิการในระดับต่าง ๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาได้มากนัก จึงเห็นสมควรร่วมกันว่าควรจัดตั้งพระภิกษุผู้มีความเหมาะสมมาช่วยงานการปกครองของพระสังฆาธิการ ในส่วนการปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร ให้มีความเรียบร้อยในที่สุด เพื่อแบ่งเบาภาระพระสังฆาธิการในการแก้ปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณร

<sup>๓</sup>ถวัลย์ ทงมี, **คู่มือพระวินยาศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า

ในขณะที่เป็นเจ้าคณะกรุงเทพมหานครจึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ (๑) แห่งกฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ ๑๕ ปีพุทธศักราช ๒๕๓๕ ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ โดยพิจารณาเห็นว่า การดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนกรุงเทพมหานครจะเกิดความเรียบร้อยดีงามตามเจตนาของคณะสงฆ์โดยส่วนรวมจะอาศัยเพียงเจ้าคณะผู้ปกครองตามลำดับชั้นจนถึงเจ้าอาวาสซึ่งมีอำนาจหน้าที่ปกครองโดยตรงนั้น ยังไม่อาจให้เกิดความเรียบร้อยด้วยดีได้ จำเป็นจะต้องมีภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้เสียสละเพื่อพระศาสนาเป็นผู้ช่วยเจ้าคณะปกครอง คอยตรวจตรา ดูแลรักษาความเรียบร้อยและแนะนำภิกษุสามเณรในเขตกรุงเทพมหานคร ให้สำรวมระวัง รักษาพระธรรมวินัยตามสมควรแก่สมณสาธูปให้เป็นที่ตั้งแห่งความศรัทธาของประชาชนโดยทั่วไป จึงมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๓๖ ให้ตั้งศูนย์ปฏิบัติการ พระวินยาศึกษาการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งแต่งตั้งพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม เรียกชื่อว่า “พระวินยาศึกษาการ” ประจำ “ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการ” ซึ่งตั้งอยู่ตามวัดและเขตต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร<sup>๔</sup> ในการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการ ในการตรวจตราดูแลพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติไม่เหมาะสม ทางศูนย์ได้วางแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้คือออกปฏิบัติการสืบสวนหรือสอบสวนพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติไม่เหมาะสมกับสมณวิสัย ปฏิบัติผิดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งมหาเถรสมาคมหรือคำสั่งคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อป้องกันการผิดพลาดของศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการของคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ผู้ออกปฏิบัติงานควรปรึกษาหารือกับฝ่ายสังฆาธิการกรรมการศาสนาและเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ เพื่อหาช่องทางและวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม ในการสอบสวนเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะแต่งตั้งพระวินยาศึกษาการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อดำเนินให้เป็นไปตามนี้<sup>๕</sup>

ผู้ศึกษาเห็นว่าหากไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในทางที่เหมาะสมแล้วปัญหาที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนี้ การที่คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งพระวินยาศึกษาการพร้อมทั้งศูนย์ปฏิบัติการขึ้นอย่างถาวรเพื่อมาช่วยงานพระสังฆาธิการในการแก้ไขปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณรในกรุงเทพมหานคร จึงเป็นหนทางหนึ่งในอันที่จะรักษาสถานะของสงฆ์ให้พ้นจากสภาพความต่างปร้อย อันเกิดจากพระภิกษุสามเณรจำนวนน้อยเหล่านั้น แต่ถึงแม้จะมีการจัดตั้งพระวินยาศึกษาการและศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการขึ้นแล้วก็ตาม ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาการก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพราะสภาพปัญหาการประพฤติไม่เหมาะสมนั้น มีหลายกรณีที่เป็นปัญหาสลับซับซ้อนมาก เช่น มีการประพฤติไม่เหมาะสมเป็นกระบวนการโดยมีคนอยู่เบื้องหลังเพื่ออิง

<sup>๔</sup>พระธรรมสุธี (พีร์ สุชาโต), *คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการ คณะสงฆ์*, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๙), หน้า ๔.

<sup>๕</sup>พระสุเมธาธิปดี, *ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษาการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๓๖* (กรุงเทพมหานคร : แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๖), หน้า ๖.

ศาสนาหากิน นอกจากนั้นยังต้องเผชิญปัญหาการปลอมบวชซึ่งในการปฏิบัติงานยิ่งเพิ่มปัญหาตามมาอีกหลายรูปแบบ ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้อาศัยผ้าเหลืองห่มเพื่อต้มตุ๋นเอาเงินจากชาวบ้านในรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ปัญหาในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการจึงเป็นปัญหาของทุกฝ่ายที่มีส่วนรับผิดชอบ จะต้องหาทางช่วยกันแก้ไขไม่ว่าจะเป็นฝ่ายองค์กรปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครหรือฝ่ายบ้านเมืองคือสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาเห็นว่าหากมีการร่วมกันสอดส่องดูแลจากทุกฝ่าย ไม่ว่างจะเป็นฝ่ายอาณาจักรหรือฝ่ายพุทธจักรแล้ว ปัญหาต่าง ๆ คงลดน้อยลงตามลำดับ

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การดูแลคณะสงฆ์ให้เป็นผู้ที่ ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ให้มีความสงบเรียบร้อย ตามพระวินัยนั้น คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครจำเป็น ต้องมีมาตรการในการควบคุมความประพฤติของ พระสงฆ์ ฉะนั้นเจ้าคณะกรุงเทพมหานครจึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ (๕) แห่งกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ พุทธศักราช ๒๕๔๑ ว่าด้วยการควบคุม บังคับบัญชาของเจ้าคณะและเจ้าอาวาส ตลอดจน พระภิกษุสามเณรผู้อยู่ในบังคับบัญชา และชี้แจง แนะนำการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาให้เป็น ไปโดยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งพระภิกษุขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “พระวินยาศิการ” เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ เจ้าคณะกรุงเทพมหานครและเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์<sup>๖</sup> ซึ่งได้แบ่งออก เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกพระวินยาศิการประจำเขต มีอำนาจหน้าที่ออกตรวจตรวจดูแลความเรียบร้อยเฉพาะเขตของตนส่วนที่สองพระวินยาศิการส่วนกลางมีอำนาจหน้าที่ออกตรวจตรวจดูแลความเรียบร้อยได้ทั่วกรุงเทพมหานครทั้งสองส่วนนี้จะต้องทำหน้าที่ ตรวจตรา ชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติ ตามหลักพระธรรมวินัยและนำพระภิกษุสามเณร ผู้ประพฤติผิดมอบให้เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ ในเขตนั้น ๆ พิจารณาเหตุแห่งการมาศึกษาเรื่องนี้เพราะสถาบันสงฆ์เป็นสถาบันทางจริยธรรม โดยมีพระสงฆ์เป็นศาสนทายาทที่สำคัญ เป็นแกนนำในการสืบทอดอายุพระศาสนาให้คงอยู่ต่อไป ฉะนั้นปัญหาของสถาบันสงฆ์จึงเป็นปัญหาของสังคมส่วนใหญ่ด้วย ขว่ความเสียหายในวงการสงฆ์อันเกิดจากการประพฤติไม่เหมาะสมของพระภิกษุสามเณร

ดังนั้นจากสภาพการณ์ปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการปกป้องสถาบันคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้นำหลักธรรม อันธำรงไว้ซึ่งความเจริญงอกงามของพระพุทธศาสนา จำเป็นต้องศึกษาค้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เพื่อทราบ ว่า ระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของพระวินยาศิการมีมากน้อยเพียงไร ของการพัฒนานวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

<sup>๖</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

## ๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง
- ๑.๒.๓ นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

## ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร
- ๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร

## ๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### ๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต เนื้อหา โดยทบทวนเอกสาร โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหาที่จะทำการศึกษาวิจัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)<sup>๗</sup> โดยใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๘</sup> โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M<sup>๙</sup> ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management)<sup>๙</sup>

<sup>๗</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

<sup>๘</sup>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.

<sup>๙</sup>อุทัย เลหาวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๘.

### ๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

**ตัวแปรต้น** ที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคือ สถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ โดยใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๑๐</sup> โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management)<sup>๑๑</sup> และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**ตัวแปรตาม** ที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร กำหนดศึกษาในด้าน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)<sup>๑๒</sup>

### ๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มพระวินยาธิการและผู้ช่วยพระวินยาธิการ จำนวน ๖ เขต จาก ๓๘ เขต ที่สังกัดอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการแจ้งเหตุร้องเรียนมากที่สุดตามลำดับ โดยแบ่งเป็นเขตฝั่งพระนคร ๓ เขต และเขตฝั่งธนบุรี ๓ เขต มีดังนี้ เขตฝั่งพระนคร ๓ เขต คือ ศูนย์ปฏิบัติการเขตบางเขน-จตุจักร วัดเสมียนนารี ศูนย์ปฏิบัติการเขตพญาไท วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ศูนย์ปฏิบัติการเขตปทุมวัน วัดหัวลำโพง และเขตฝั่งธนบุรี ๓ เขต มีดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการเขตคลองสาน วัดเศวตฉัตร วรวิหาร ศูนย์ปฏิบัติการเขตตลิ่งชัน วัดรัษฎาธิษฐานราชวรวิหาร ศูนย์ปฏิบัติการเขตธนบุรี วัดปากน้ำ

ประชากรจากการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ จำนวน ๓๐๐ คน<sup>๑๓</sup>

<sup>๑๐</sup>McClelland, D.C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle., p.1.

<sup>๑๑</sup>อุทัย เลาหวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ, หน้า ๖๘.

<sup>๑๒</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๖.

<sup>๑๓</sup>ข้อมูลจากสถิติของสำนักงานกองงานเลขานุการเขตบางเขน-จตุจักร, แบบสำรวจภารกิจและแบบตรวจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองงานเลขานุการวัดไตรรัตนาราม, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ ซึ่งใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)<sup>๑๔</sup> ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) รวมจำนวนทั้ง พระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ ทั้งหมด ๑๗๒ คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มผู้บริหารคณะสงฆ์ จำนวน ๕ รูป
๒. กลุ่มพระวินยาศิการ จำนวน ๕ คน
๓. กลุ่มข้าราชการ จำนวน ๕ รูป
๔. กลุ่มเครือข่ายประชาชน และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕ รูป

รวมทั้งสิ้น ๒๐ รูป/คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และทำการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๕ รูป/คน โดยเลือกแบบเจาะจง

#### ๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ของกลุ่มพระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ จำนวน ๖ เขต จาก ๓๘ เขต ที่สังกัดอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการแจ้งเหตุร้องเรียนมากที่สุดตามลำดับ โดยแบ่งเป็นเขตฝั่งพระนคร ๓ เขต และเขตฝั่งธนบุรี ๓ เขต มีดังนี้

เขตฝั่งพระนคร ๓ เขต มีดังนี้

- ศูนย์ปฏิบัติการเขตบางเขน-จตุจักร วัดเสมียนนารี
- ศูนย์ปฏิบัติการเขตพญาไท วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์
- ศูนย์ปฏิบัติการเขตปทุมวัน วัดหัวลำโพง

เขตฝั่งธนบุรี ๓ เขต มีดังนี้

- ศูนย์ปฏิบัติการเขตคลองสาน วัดเศวตฉัตร วรวิหาร
- ศูนย์ปฏิบัติการเขตตลิ่งชัน วัดรัษฎาภิธาน ราชวรวิหาร
- ศูนย์ปฏิบัติการเขตธนบุรี วัดปากน้ำ

#### ๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมระยะเวลา ๘ เดือน

<sup>๑๔</sup>พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร., ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (เชียงใหม่ : บริษัท ประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๗๑-๑๗๓.

## ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**คุณลักษณะที่พึงประสงค์** หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพระวินยาธิการ อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)

**แรงจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ เป็นแรงเร้าในการปฏิบัติงาน เช่น กำลังใจ ประโยชน์ที่ได้รับ

**อุปนิสัย** หมายถึง ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของพระวินยาธิการ อาทิเช่น เป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่ายยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

**ภาพลักษณ์** หมายถึง อัตตลักษณ์ประจำตัวของพระวินยาธิการ อาทิเช่น การนุ่งห่มเป็นปริมนชล การวางตนเหมาะสม การพูดจาอ่อนหวาน ประณีประนอม

**ความรู้** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำ อาทิเช่น ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้สามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง

**ทักษะ** หมายถึง ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองทำ อาทิเช่น สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี สามารถพูดในที่ชุมชนได้ดีสามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้

**พระวินยาธิการ** หมายถึง พระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าคณะกรุงเทพมหานครให้เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน การปกครองของเจ้าอาวาส และเจ้าคณะผู้ปกครองโดยมีหน้าที่ ตรวจสอบตรา ชี้แจง แนะนำให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย

**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร** หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพระวินยาธิการ อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจ ไม่ได้หวังผลตอบแทน โดยมีความต้องการที่จะดำรงรักษา พระพุทธศาสนา ดูแลรักษาภาพลักษณ์การประพฤติ ปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรในการพัฒนานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร และตำรวจพระที่มีหน้าที่ตรวจสอบตรา แนะนำ ตักเตือน และชี้แจงระเบียบปฏิบัติแก่พระภิกษุสามเณร

## ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ได้ให้ทราบถึงสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ ได้ให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๓ ได้นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๑.๖.๔ ผลของการวิจัยครั้งนี้ใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ต่อไป



## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา วิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M
- ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากเอกสารทางวิชาการที่หลากหลาย จึงได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญของแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไว้ตามลำดับ ดังนี้

##### ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ “ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์” จากทัศนะของนักวิชาการที่หลากหลาย จึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะอันพึงประสงค์หมายถึงลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๒ ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ๘ ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กล่าวไว้ในมาตราที่ ๒๓ ๒๔ และ ๒๖ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปได้ว่าต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ

ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขโดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาต่งนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้มุ่งมั่นขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธีและวิถีประชาธิปไตย<sup>๑</sup>

แนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง ๘ ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้น แล้วส่งผลกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ซึ่งอาจดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เช่น บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระ จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน<sup>๒</sup>

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลกตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ๘ ประการ ได้แก่ รักษาตีสานสันกษัตริย์

<sup>๑</sup>กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

<sup>๒</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

ชื่อสัตย์สุจริต มีวินัยใฝ่เรียนรู้อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ นับเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้ง เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๘ ประการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กล่าว เกี่ยวกับการจัดการศึกษา<sup>๓</sup>

**สรุปได้ว่า** ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน รวมถึงการรู้จักรักษามรดกประเพณีอันดีงามของประเทศไทยและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชาและให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสร้างความ

<sup>๓</sup>อ้างแล้ว, หน้า ๔๕.

ตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความสมานฉันท์สันติวิธีและวิถีประชาธิปไตย

## ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของการปฏิบัติงาน แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน รายละเอียด ดังนี้

### ๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ดังนี้

การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร<sup>๔</sup>

ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

- ๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๒) ลักษณะขององค์การที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล<sup>๕</sup>

---

<sup>๔</sup>J.W. Getzels, *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students*, (New York: Wiley, 1957), p. 176.

<sup>๕</sup>Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, “Social Behavior and the Administrative Process”, *School Review*, Vol. 65, (1973): 164-175.

ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติ<sup>๖</sup>จริงตามหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จที่ดีที่สุดของงาน<sup>๗</sup>

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

### ๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ และองค์การก็คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย ๔ ด้าน<sup>๘</sup> คือ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ พระวินยาธิการได้ผานกระบวนการสรรหาหรือฝึกอบรมจากหน่วยเหนือ (ผู้บังคับบัญชา) และต้องเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับ โชติ ทองประยูร<sup>๙</sup> ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณของพระวินยาธิการ ต้องประกอบด้วย

- ๑) ต้องมีความอดทน อดกลั้น ใจเย็นและสุขุมรอบคอบ
- ๒) ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่รักษาที่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่เห็นสำคัญ
- ๓) ต้องเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่และเสียสละ
- ๔) ต้องให้ความเคารพ ความยำเกรง และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
- ๕) ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งแล้วโดยชอบด้วยพระธรรม วินัย กฎหมาย และกฎหมายมหาเถรสมาคม
- ๖) ต้องสุภาพ อ่อนโยน นิ่มนวล และไขยวาจาฟังเว้นจากอคติ ๔ ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลเมื่อข้อมูลยังไม่ถึงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

<sup>๖</sup>Chester I. Barnard, *The Function of Executive*, (Massachusetts: Harvard University, 1970), p. 82.

<sup>๗</sup>Good Mary L., *Integrating the Individual and the Organization*, (New York: Wiley, 2006), p. 414.

<sup>๘</sup>พระธรรมสุธี, *คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา ๒๕๔๔), หน้า ๖.

<sup>๙</sup>โชติ ทองประยูร, *คู่มือพระสังฆาธิการ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๓๑.

ด้านหน้าที่ พระวินยาธิการได้ศึกษาจากกฎ ระเบียบ และบทลงโทษพระสงฆ์-สามเณรที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับ โขติ ทองประยูร ได้กล่าวไว้ว่า

๑) ตรวจตราชี้แจงแนะนำให้พระภิกษุสามเณรในกรุงเทพมหานครหรือที่เขามาในกรุงเทพมหานคร

๒) ปฏิบัติให้ชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช คำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน

๓) นำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้เจ้าอาวาสหรือผู้ปกครองสงฆ์ในเขตนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

๔) พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือช่วยเจ้าอาวาส หรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้น ๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี พระวินยาธิการจะออกปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่าง ๆ ที่มีผู้คนพลุกพล่านสัญจรไปมาเป็นแหล่งชุมชน ซึ่งจะเป็นสถานที่ที่ทำให้พระภิกษุสามเณร หาจังหวะและโอกาสในการประพฤติตัวไม่เหมาะสม และเมื่อมีผู้แจ้งว่ามีพระภิกษุบางรูปประพฤติตัวไม่เหมาะสม สถานที่แห่งใดแห่งหนึ่ง พระวินยาธิการพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่หรือฆราวาสก็จะออกไปตรวจตราดูความเรียบร้อยว่ามีพระภิกษุบางรูปประพฤติตัวไม่เหมาะสมตามสถานที่เหล่านั้นหรือไม่ พระวินยาธิการจะตรวจดูแลพระภิกษุบริเวณสถานที่เหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พระวินยาธิการอาจต้องออกสอบสวนพระผู้ประพฤติไม่เหมาะสมแก่สมณสาธิตที่ไม่ปฏิบัติตามพระวินัยหรือกฎในข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งมหาเถรสมาคม หรือคำสั่งคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร

ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม เวลาที่ออกตรวจตราพื้นที่จะมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ ดี ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาจรัญ เมฆสิริกุล<sup>๑๐</sup> ได้ศึกษาถึงแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ พบว่า จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างเจ้าคณะของสงฆ์และเจ้าอาวาสในการที่จะดูแลตรวจสอบทะเบียนผู้บวช บัญชี รายชื่อพระอุปัชฌาย์ ควรจะให้พระวินยาธิการรวมตัวอยู่ในวัดใดวัดหนึ่งเป็นการเฉพาะในพื้นที่ต่าง ๆ และมีการจัดอบรมเป็นพิเศษและให้ความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ โดยให้มีการรับรองพระวินยาธิการที่ไม่ได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้มีอำนาจหน้าที่สอบสวน ชำระอธิกรณ์เช่นเดียวกับพระสังฆาธิการทั่วไปได้ตั้งนั้น จึงเห็นได้ว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการนั้นสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้ คือ

<sup>๑๐</sup>พระมหาจรัญ เมฆสิริกุล, “พระพุทธศาสนากับสังคมไทย : ศึกษากรณีของพระวินยาธิการในเขตดุสิต”, สารนิพนธ์ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกริก, (๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

- ๑) มีเรื่องการประสานความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขอความร่วมมือ
- ๒) ควรให้มีสื่อประชาสัมพันธ์ของพระวินยาศึกษา
- ๓) ควรมีการจัดอบรมเป็นพิเศษและให้ความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) มีวิธีการสอบสวนจะเป็นธรรมกับภิกษุผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับกับ โขติ ทองประยูร<sup>๑๑</sup> ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความสำคัญและมีความจำเป็น ต่อการตรวจสอบดูแลความประพฤติและขอวัตรปฏิบัติของพระภิกษุสามเณร ซึ่งแต่ละรูปนั้นก็มาจากพื้นฐานครอบครัวที่แตกต่างกัน ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน การได้รับการศึกษาตามบริบททางสังคมที่ไม่เหมือนกัน อาจมีความขมขื่นหรือความบกพร่องในเรื่องของขอวัตรปฏิบัติขณะที่ความประพฤติพระสงฆ์บางรูปได้รับการอบรมพระวินัยและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และบางรูปอาจได้รับการอบรมพระวินัยเพียงเพื่อรู้เท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้พระวินยาศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อยของพระภิกษุสามเณร เนื่องจากพุทธศาสนิกชนชาวไทยให้ความเคารพนับถือและยกย่องพระภิกษุเหมือนบุคคลอื่น ในกรณีที่พระภิกษุสามเณรกระทำความผิดพระวินัย พระวินยาศึกษาจะทำหน้าที่พิจารณาตัดสินความผิดตามพระวินัย ถ้าการกระทำความผิดนั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ก็จะนำเสนอเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อดำเนินคดีต่อไป และในการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาศึกษา ได้อาศัยกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรการดำเนินงาน เกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติไม่เหมาะสมตามกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕ หมวดที่ ๒ ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้ กรณีตรวจพบพระภิกษุสามเณร กระทำความผิด ควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

- ๑) ถวายคำแนะนำ ถ้า
  - ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรงตามพระวินัย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศมหาเถรสมาคม
  - ข. ความผิดนั้นไม่เป็นโลกวิฆชะ ไม่เป็นที่ตำหนิติเตียนของชาวโลก
  - ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นกระทำความผิดเป็นครั้งแรก
- ๒) ทำทัณฑชน ถ้า
  - ก. ความผิดนั้นไม่มีโทษร้ายแรง แต่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ
  - ข. ความผิดนั้นเป็นโลกวิฆชะเป็นที่ตำหนิติเตียนของชาวโลก
  - ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำมาครั้งหนึ่งแล้ว
  - ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้น ๆ กระทำความผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์
- ๓) ลาสิกขา ถ้า

<sup>๑๑</sup>โขติ ทองประยูร, **คู่มือพระสังฆาธิการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๓๒.

- ก. ความผิคนั้นมีโทษร้ายแรงตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศมหาเถรสมาคม  
 ข. ความผิคนั้นมีโทษทางพระธรรมวินัยเล็กน้อยแต่เป็นโลกวิฆนะ เช่น การดื่มสุรา เล่นการพนัน

เป็นตน

- ค. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นมีเจตนากระทำความผิดและประพฤติดีตเป็นอาจิณ  
 ง. พระภิกษุสามเณรรูปนั้นเคยได้รับการถวายคำแนะนำ และได้ทำทัณฑบวไฉฉวแต่ยังฝืน

กระทำความผิคนั้นอีก

ปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ คือ<sup>๑๒</sup>

๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการจูงใจ และทัศนคติ

๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

แนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือชื่อ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ<sup>๑๓</sup>

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลของงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

<sup>๑๒</sup>ธงชัย สันติวงษ์, **หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๗-๔๘.

<sup>๑๓</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำนานัญญู, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.



### ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

การกระทำหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

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

กลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาของนักการต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่ว ๆ ไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อ ในสิ่งนั้น ๆ ดังนั้น จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี ของ Reeder พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิด และแนววินิจฉัยในพฤติกรรม โดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ หลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่าง ๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลัก และปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้<sup>๑๔</sup>

#### ๑) ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

(๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

(๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่

<sup>๑๔</sup>William W. Reeder, *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York: Wiley, 1968), p. 1-7.

ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่าความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอข้อใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

(๓) ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจในกรณีที่ว่ากรกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

(๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมโดยอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

(๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และทำที่ของบุคคลอื่นด้วย

(๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจาก เขาารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

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

๓) ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(๒) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจ และการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

(๓) การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้น ๆ

การกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว และตามแนวคิดของ Weber นั้น สามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการ คือ<sup>๑๕</sup>

๑) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

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

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้<sup>๑๖</sup>

๑) ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน

ลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิด และการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒) ความสามารถและเชาว์ปัญญา

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

<sup>๑๕</sup>Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York: The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

<sup>๑๖</sup>ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

๓) ทักษะ และค่านิยม

ทักษะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีเสมอ

๔) การตั้งใจ หมายถึง ชุติของทักษะที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น ๆ อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์ และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะ และลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ด้วย

สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์การ ก็คือ<sup>๑๗</sup>

๑) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

(๑) สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

(๒) อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่าง ๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตผลขององค์การลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครั้งละเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

<sup>๑๗</sup>นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

## ๒) สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ถ้าองค์การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์กรที่มึความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

(๒) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(๓) บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๔) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการ และชอบที่จะอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวยังไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์กรนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง ย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหา หรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้น ๆ ด้วยซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียง เกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาว์ปัญญาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

(๑) ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้ เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

(๒) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

(๓) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรง ย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

(๔) ความสนใจและการจูงใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน โดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

(๕) อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เด็กและผู้หญิงย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

(๖) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้น ๆ

(๗) ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานนั้น ๆ มาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความ ชำนาญในงานนั้น ๆ

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย คือ

(๑) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในองค์การแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปงานบาง งานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้อง ทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

๑) วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานใด และงานนั้น ๆ มีความยากลำบากเพียงใด

๒) เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบาย และทนแรงได้มากเพียงใด

๓) การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบ อากาศ ถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมา ที่ทำงานการป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

(๒) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

๑) ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นงานราชการ และรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดี แต่ถ้าเป็นองค์การ เอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

๒) ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใด และผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

๓) ชนิดของเครื่องใจอื่น ๆ เช่น เงิน เดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ของแต่ละองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

๔) สภาพแวดล้อมในสังคม จุริกจตุตสาหกรรมนั้นมีฐานอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดใด

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้<sup>๑๘</sup>

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ 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 ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องใจชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

สภาวะในการทำงานก็คือลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข โดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง และผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดด บางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็น

<sup>๑๘</sup>พรรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

สบาย งานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูง แต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งสภาวะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่าง ๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการ คือ<sup>๑๙</sup>

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

การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้<sup>๒๐</sup>

- ๑) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

(๒) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

(๓) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

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

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

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จะมีผล

<sup>๑๙</sup>มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครู ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕๙.

<sup>๒๐</sup>วรจิตร หนองแก, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕๐.



ต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เรื่อย ๆ

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย<sup>๒๑</sup>

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพัก ควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ<sup>๒๒</sup>

๑) ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

(๒) บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกงานที่ท้าทาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกมาถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

<sup>๒๑</sup>สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘๓.

<sup>๒๒</sup>สุนันทา เลาहनันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

(๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้าง ๆ

(๔) บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเยียบขรึม ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

(๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

(๑) การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

(๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

(๓) การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

(๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

(๖) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

(๗) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

(๘) การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

(๙) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

(๒) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

(๓) ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔) ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เจื่อนใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญ และกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ<sup>๒๓</sup>

๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การ และตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นใจเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นใจเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

<sup>๒๓</sup>อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

บุคคลที่มีทัศนคติในทางบวก ต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น<sup>๒๔</sup> โดยพิจารณาความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือ วัตถุประสงค์ในการทำงานดังนี้<sup>๒๕</sup>

- ๑) เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้า ที่รับบริการ
- ๒) เทคโนโลยี ที่มีขั้นตอนในการทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้ในโรงงานที่ใช้ในกระบวนการที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มผลผลิต ที่มีจำนวนมาก
- ๓) เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน เป็นเทคโนโลยีการผลิตสินค้า และบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลายในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่<sup>๒๖</sup>

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

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้

- ๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้

<sup>๒๔</sup>F. Herzberg, et. al., *Job Attitude: Review of Research and Opinion*, (Pittsburgh: Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

<sup>๒๕</sup>ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) อังโน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, *แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการ พัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์*, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๐.

<sup>๒๖</sup>ซาเรียนนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) อังโน ธวัชชัย เมฆกระจาย, “การศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางพิเศษแห่งประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗), หน้า ๒๔๓

ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ 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 ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย<sup>๒๗</sup>

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

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

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

<sup>๒๗</sup> สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๔๓.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ<sup>๒๘</sup>

๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความสำคัญส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การ และตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นใจเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นใจเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

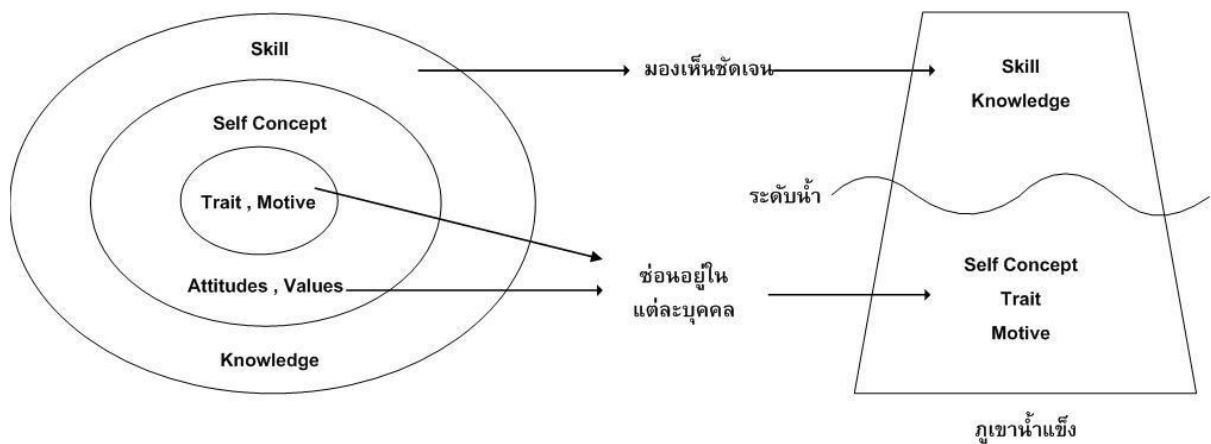
การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออภัยหนึ่ง

<sup>๒๘</sup>อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่จะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร<sup>๒๙</sup>

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนด และตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

### ๒.๑ องค์ประกอบของ การพัฒนาศักยภาพ ได้แก่



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (Competency)

ภาพ B คือการแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ตามความยาก-ง่าย ของการพัฒนา

กล่าวคือส่วนที่เป็น ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำ

<sup>๒๙</sup>J.W. Getzels, *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*, p. 176.



ของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

David C. McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ดังนี้

๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือ การตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

๒) อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลทางกายภาพและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

๔) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

๕) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้<sup>๓๐</sup>

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

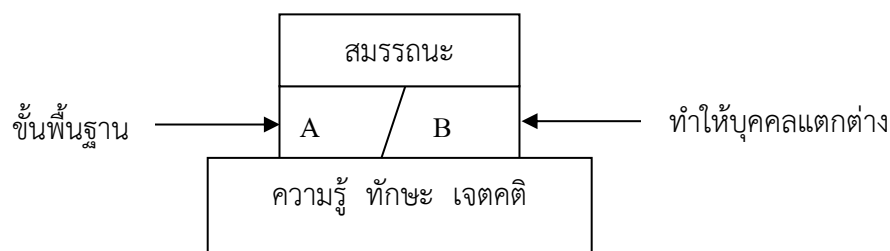
---

<sup>๓๐</sup>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.

จากภาพจะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและ มีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนดั้นสกอตต์ ปี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนดั้นสกอตต์กล่าวว่า 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 ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นครูสอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการก่อสร้างและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันที่ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ<sup>๓๑</sup>

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial Competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง

---

<sup>๓๑</sup>ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) เช่นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้า ที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชิตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าชิตความสามารถชนิดเป็นชิตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้า ที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

๔. ชีตความสามารถตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่<sup>๓๒</sup>

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีชิตความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำชิตความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับชิตความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของชิตความสามารถ (Competency Name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจและเห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของชิตความสามารถนั้น

คำจำกัดความของชิตความสามารถ (Brief Definition) ชิตความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของชิตความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับชิตความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายชิตความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคลและจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับชิตความสามารถตามตำแหน่งพร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (Service Excellent)

<sup>๓๒</sup>Boam, R. and Sparrow, P., **Designing and Achieving Competency**, (Mc Graw-Hill: Reading, 1992), p.1.

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

**ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development Model)** การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษา ให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ หรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในขึ้นมาศึกษาและ ร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกัน ในที่นี้จะขอนำเสนอขั้นตอนการกำหนด และพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรม และคิดว่ามีประสิทธิผล จึงขอเสนอขั้นตอนการ พัฒนาระบบสมรรถนะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑: การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off)

เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ มาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบ สมรรถนะ มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงาน ของโครงการ แก่ผู้บริหารระดับต้น-สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับทุกคนมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญ และประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการ และคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบ สามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้า กลุ่มงาน หัวหน้า ฝ่าย รองผู้อำนวยการ/รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และ คณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒: ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis)

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากร และข้อมูลทั่ว ๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้ง

ศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจ การดำเนินงาน คล้ายคลึง/ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้ คำปรึกษาและ กำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๓: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop)

ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า/ผู้อำนวยการ/คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหาร ระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการ ดำเนินงานของ องค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจนและตรงประเด็น มากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะ หลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอน ต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วม และสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common & Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจาก สายวิชาชีพต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๔: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching)

ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา/วิทยากรควรมอบหมายให้ คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ ๑-๒ สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา/วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ ปรึกษา/วิทยากร ควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting & Coaching) การพัฒนา สมรรถนะในแต่ละ วิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping with Job Position)

ขั้นตอนที่ ๕: การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary)

คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันทบทวนสมรรถนะ หลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติม วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรจะมีระดับ ความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษาฯ รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ

พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้เป็นมาตรฐานกลางเผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ ๖: การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment)

ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วกล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะ ตั้งแต่แนวคิดหลักการ ประโยชน์ของ สมรรถนะ ขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำ ระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ ของตนเอง เมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะ บุคลากรเป็นรายบุคคล และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรม สมรรถนะ<sup>๓๓</sup>

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มีมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

<sup>๓๓</sup>อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”, วารสารบริหารคน, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒๑, (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๓): ๑๑-๑๘.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

นักวิชาการหรือ แหล่งข้อมูล	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)
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, (๒๕๔๓: 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)



### ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านสุขภาวะของประชาชน ในจังหวัดระยอง” ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M<sup>๕</sup> การบริหารจะเริ่มจากการบุคลากรงบประมาณ วัสดุสิ่งของ และการจัดการ เพื่อทำงานได้สำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น การพยายามใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ทางการบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ในทำนองเดียวกันการพิจารณาการบริหารในลักษณะการปฏิบัติจะต้องอาศัยทักษะเป็นศิลป์ (Arts) ดังนั้น ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีได้นำมาเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์ใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M คือ มนุษย์ ( Man ) เงิน ( Money ) วัสดุสิ่งของ ( Material ) และการจัดการ ( Management )<sup>๖</sup> การบริหาร หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานมี เงินทุน และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ<sup>๗</sup> โดยเฉพาะการใช้ศิลปะ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๘</sup> กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจน ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ<sup>๙</sup> กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสม และเป็นการใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ<sup>๑๐</sup> การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาประกอบเป็นกระบวนการการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) การวางแผน

<sup>๕</sup>สมคิด บางโม, *การบริหารองค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

<sup>๖</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

<sup>๗</sup>พะยอม วงศ์สารศรี และธีรวิทย์ บุญโยโสภณ, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

<sup>๘</sup>พนัส หันนาคินทร์, *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

<sup>๙</sup>ศจี อนันต์นพคุณ, *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

(Planning) ๒) การจัดองค์กร (Organizing) ๓) การชี้นำ (Leading) และ ๔) การควบคุม (Controlling) ที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กำลังคน และทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งเป็นการบริหารภายในองค์กร<sup>๓๙</sup> จึงเป็นศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน<sup>๔๐</sup> การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ว่าการคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) จะนำไปสู่การจัดการอย่างเป็นระบบ (Systematic Management) ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากระบบเป็นรากฐานของประสิทธิภาพ<sup>๔๑</sup> รวมถึงเหตุที่ว่าการบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า การบริหารและการจัดการนั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดทำอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน การบริหารใช้มากในการบริหารรัฐกิจส่วน การจัดการ ใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่าการบริหารมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบาย และการวางแผน ส่วนการจัดการ เป็นการนำเอานโยบาย และแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้<sup>๔๒</sup> อนึ่งนักวิชาการต่างประเทศได้เสนอแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น โดยเน้นถึงเกณฑ์ การบริหารที่สากลอันจะไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมาย การบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัยของการบริหารจัดการ ๕ ประการ ดังนี้ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน<sup>๔๓</sup> อย่างไรก็ตามวิธีการบริหารจัดการ ที่ดีควรกำหนดแนวทางหรือนโยบายมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ<sup>๔๔</sup>

<sup>๓๙</sup> สมยศ นาวิวิการ, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ทจำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๕๘.

<sup>๔๐</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

<sup>๔๑</sup> ทองทิพย์ วิริยะพันธุ์, **กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จสำหรับผู้บริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มิเดียบุ๊กส์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๖-๑๕๗.

<sup>๔๒</sup> ทองหล่อ เดชไทย และเด่น ชะเนติยัง, **หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

<sup>๔๓</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๕.

<sup>๔๔</sup> พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคลโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์ใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึง ความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management)<sup>๔๕</sup> แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ปีเตอร์ (Peter) พรมาจารย์ ด้านการจัดการได้ให้คำ จำกัดความไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ และใช้เงินทุนในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่นช่วยในการดำเนินงาน ให้โครงการหรือองค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด<sup>๔๖</sup> ที่นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา และได้อธิบายถึง ความหมาย ทางการบริหารหรือ การศึกษาด้านการบริหารว่า ทรัพยากรในการบริหารประกอบด้วย 4 M ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ<sup>๔๗</sup> การดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ ซึ่งนับว่าเป็นอุปกรณ์ของการจัดการนั้น<sup>๔๘</sup> การบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการพยายามให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participation) มากขึ้นการให้อำนาจ (Empowerment) การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทั้งหมดจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันโดยผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจจากองค์ประกอบสำคัญข้างต้น คือ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ<sup>๔๙</sup> ปัจจัยกับการบริหาร จึงหมายถึง การจัดการ (แผนงาน) คน เงิน วัสดุ เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงานทำงาน และแก้ไขงาน<sup>๕๐</sup> ดังนั้น จึงได้เสนอความเห็นเห็นว่า ในทางบริหาร 4 M เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานเช่นเดียวกัน

<sup>๔๕</sup>สมคิด บางโม, *การบริหารองค์การและการจัดการ*, ๒๕๔๕, หน้า ๖๒-๖๓.

<sup>๔๖</sup>Peter F. Drucker, *The Practices of Management*, (New York: Harper & Row Publishers, 1954), p. 12.

<sup>๔๗</sup>Chapman, *Supervisor Survival Kit*, อ่างใน สมพงษ์ เกษมสิน, *หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : cursuสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔).

<sup>๔๘</sup>จันทราณี สงวนนาม, *ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : บุคพอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

<sup>๔๙</sup>Peter Ferdin and Drucker, อ่างใน สุธี สุทธิสมบูรณ์และ สมาน รังสิโยภฤกษ์, *หลักการบริหารเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กรมการพระพุทธศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

<sup>๕๐</sup>พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *พระสงฆ์กับกรมการศาสนา*, ในกรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เสียงเชิงเจริญ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๒.

กล่าวคือ การบริหารจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุสิ่งของตามความต้องการของโครงการ และแผนงานและจะต้องมีระบบบริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๕๑</sup>

ปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ การมีกำลังคนในจำนวนเพียงพอ สอดคล้องกับการปริมาณงาน และมีคุณภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการคัดสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อธุรกิจ<sup>๕๒</sup> การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการที่คัดเลือกผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสม<sup>๕๓</sup> การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของ บุคลากรทั้งด้านความคิดความสามารถ<sup>๕๔</sup>

การบริหารจัดการ เงิน หมายถึง งบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุม และการตรวจสอบด้านการเงิน และยังไปสอดคล้องกับทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ได้ทำการผสมผสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการ บริหาร ดังนี้ ๑) การจ้างงานระยะยาว ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ๔) การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ๕) การควบคุมในตัวเอง ไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว<sup>๕๕</sup>

---

<sup>๕๑</sup> ปรีชา คัมภีร์ปกรณ, การบริหารทรัพยากรการศึกษาแนวคิดบริหารทรัพยากรการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐.

<sup>๕๒</sup> Samuel B., How many subjects it take to do a regression analysis, **Multivariate behavioral research**, 26 (3), 1991 : 499.

<sup>๕๓</sup> อำนาจ แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒนการพิมพ์ , ๒๕๔๔), หน้า ๙๙-๑๐๑.

<sup>๕๔</sup> นิตยาพร เสมอใจ, **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕๐.

<sup>๕๕</sup> William Ouchi, **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971), p. 283.

การจัดหาวัสดุสิ่งของ จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้รับผิดชอบในการจัดหาจัดซื้อ จะต้องพยายามจัดซื้อที่ดีที่สุด ได้แก่ การจัดซื้อวัสดุที่ได้คุณสมบัติถูกต้อง ในจำนวนที่ถูกต้อง ในเวลาที่ถูกต้องและ ในราคาที่ถูกต้องจากผู้ขายที่ถูกต้อง<sup>๕๖</sup> การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือมากที่สุด ในการบริหารวัสดุ<sup>๕๗</sup> การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ๔ ทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุให้สามารถประสานเข้าด้วยกัน และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด เพื่อการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับทรัพยากรทางการจัดการ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์<sup>๕๘</sup> การจัดการ เป็นกระบวนการจัดการการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าหลักการ 4 M ได้แก่ ด้านการจัดการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ อาศัยทรัพยากรอย่างเหมาะสม<sup>๕๙</sup> การจัดการ หมายถึง คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานได้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด นักวิชาการบางท่านให้ข้อคิดว่างานที่สำเร็จและถือว่ามีประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย และได้เสนอในเชิงสมการคณิตศาสตร์เป็นสูตร<sup>๖๐</sup>

จากคำกล่าวของนักวิชาการแต่ละท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของความหมาย การบริหาร สามารถสรุป ความสำคัญเป็นตาราง ดังนี้

<sup>๕๖</sup>วิชัย โสสุวรรณจินดา, **ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๔๖), หน้า ๙๗-๑๓๗.

<sup>๕๗</sup>ภาวดี ธาราศรีสุทธิ, **หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗.

<sup>๕๘</sup>ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

<sup>๕๙</sup>ไตรรัตน์ จงจิตร และเสกสิฐ เล้ากิจเจริญ, **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี, เขตเหนือ**, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๗-๘.

<sup>๖๐</sup>สมคิด บางโม, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๙.

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมคิด บางโม, (๒๕๔๕, หน้า ๒๖-๒๗).	ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึง ความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management)
ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, (๒๕๔๐, หน้า ๓).	การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ๔ ทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุให้สามารถประสานเข้าด้วยกัน และสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด เพื่อการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับทรัพยากรทางการจัดการ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (๒๕๔๒, หน้า ๑๐๒).	ปัจจัยกับการบริหาร จึงหมายถึง การจัดการ (แผนงาน) คน เงิน วัสดุ เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงานทำงาน และแก้ไขงาน
Samuel B., (1991: 499).	ปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ การมีกำลังคนในจำนวนเพียงพอ สอดคล้องกับการปริมาณงาน และมีความรู้ความสามารถ และมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อธุรกิจ
ไตรรัตน์ จงจิตร และ เสกสิฐ เล้ากิจเจริญ, (๒๕๕๐, หน้า ๗).	การจัดการ เป็นกระบวนการจัดการการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักการ 4 M ได้แก่ ด้านการจัดการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ อาศัยทรัพยากรอย่างเหมาะสม

สรุป การบริหารการพัฒนาวัด ต้องวางหลักการบริหาร ย่อมมีวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการ คือ อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรเปนองคประกอบพื้นฐาน มีลักษณะการ

ดำเนินการที่เป็นกระบวนการ เปนการดำเนินงานรวมกันของกลุ่มคนสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นอุปกรณ์ของการบริหารการจัดการ

ดังนั้น การบริหารการพัฒนาวัด จำต้องพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณภาพ ที่สำคัญที่สุดก็คือ การปลูกฝังให้คนเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กร (วัด) การพัฒนาคุณธรรมก็โดยใช้ไตรสิกขา เนื่องจากไตรสิกขาเป็นระบบ และเป็นกระบวนการในการฝึกฝน อบรม ฝึกหัดเพื่อพัฒนาคนใน ๓ ด้านคือ พัฒนา ด้านจิตใจ ด้านปัญญา เรียกว่า ปัญญา และบูรณาการการพัฒนาด้านสุขภาพกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางปัญญาต่อไป

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความจริงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนร่วม มีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการว่าบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรจะสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลประโยชน์ระยะยาวของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และจงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการด้านการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การจูงใจ การควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการปฏิบัติผู้นำและฝ่ายบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องการใช้ประโยชน์สูงสุดที่คล้ายคลึงกัน

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้ง

สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก<sup>๖๐</sup>

ภาวะผู้นำในองค์การว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่โดดเด่น สามารถที่จะนำหรือควบคุมบุคคลอื่นได้ เช่น ดูจากบุคลิกภาพ การพูด การตัดสินใจในการแก้ปัญหา การสื่อความหมายที่ชัดเจนสามารถที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้กระทำตามได้ และยังหมายถึง การที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติกร และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการ ติดต่อกันซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์การทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บังเกิดผล การที่องค์การจะ ปฏิบัติบรรลุภารกิจหลักให้ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น องค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่ สอดคล้องกับงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น ๑ ใน ๔ ของทรัพยากรการบริหารที่เรียกรย่อ ๆ ว่า “4 M” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ล้วนมีผลโดยตรง ต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ดังนั้นรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ ดังนี้

### ๑) บุคลากร (Man)

บุคลากร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์การ ดังนั้นการศึกษาเรื่องคนใน องค์การ จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา สังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจ พอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดรวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มนุษย์อย่างมีค่า ที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลก ไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน

<sup>๖๐</sup>ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า



บุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ด้าน คือ<sup>๖๒</sup>

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

จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร องค์การมีความพร้อมเพียงใดในด้านการสนับสนุนด้านจำนวนคน ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร ในแง่คุณภาพบุคลากรเหล่านั้น มีความยินดีหรือเต็มใจที่จะมาร่วมงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นอยู่ จะสามารถหาบุคลากรมาได้จากแหล่งใด

ในลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ การสรรหาในวงกว้างจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรได้กระจายไปในวงกว้างเพื่อจะได้คนดีมีฝีมือมารับการคัดเลือกให้ได้มากที่สุด เมื่อสรรหาได้คนดีมีฝีมือมาสมัครแล้ว การคัดเลือกก็ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม เอาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาทำงานให้ได้มากที่สุด เมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ต้องหาทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการดังกล่าวอาจจะต้องทำการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เป็นสมาชิกขององค์การเห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้รับทราบภาพรวมเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่การทำงาน และระบบงานย่อยต่าง ๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในองค์การอีกด้วย

การหาทางทำให้บุคลากรอยู่ในองค์การเพื่อทำงานตลอดไปก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์การที่มีสมรรถนะจึงจำเป็นต้องให้เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ สิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป มิฉะนั้นแล้วบุคลากรก็อาจจะถูกซื้อตัวไปอยู่ในภาคเอกชนได้

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้วงานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการอยู่ในองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์การทำการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ความสามารถทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป

<sup>๖๒</sup> ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔๖.

เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานสำนักงาน มีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่าง ๆ แทนแรงงานคน งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงยังคงมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในบทบาทใหม่ของตน นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น<sup>๖๓</sup>

## ๒) เงิน (Money)

เงิน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำ เพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการค่าตอบแทนว่าหมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลากิจ และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพในบางองค์กรมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์กร<sup>๖๔</sup>

ค่าตอบแทน (Compensation) iva ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มิผลกระทบบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ

<sup>๖๓</sup> นูร์กีซ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตราม, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘๘.

<sup>๖๔</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, หน้า ๒๖๔.

ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ<sup>๖๕</sup>

### ๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่น ๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไป ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบ และความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่ และทันสมัยนั่นเอง

วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจการ สมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น ถ้าองค์การนั้นได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และทันต่อเวลา ในบางกรณีหากการดำเนินการโครงการนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยองค์การที่รับผิดชอบจะต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น<sup>๖๖</sup>

### ๔) การบริหารจัดการ (Management)

การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อนและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4 M ที่ดีใน ข้อหนึ่งข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกัน และจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ และการทำงาน

<sup>๖๕</sup> นุรักษ์ คุณชล และคณะ, *คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท*, หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

<sup>๖๖</sup> ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔.

ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

การบริหารจัดการว่าหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงาน ร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมมีบุคคล ทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๖๗</sup>

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ประเด็น สำคัญของการบริหารจัดการ มีดังนี้

- ๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- ๓) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือ บรรลุ เป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด
- ๔) การบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์การ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากร ข้อมูลขององค์การ

การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่งสำหรับ ผู้บริหาร คือ ถือว่าในการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใด ใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพของผู้บริหารเองก็จะ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการ แต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมตามสถานการณ์ โลกสมัยนี้

<sup>๖๗</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘.

## ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

การศึกษาข้อมูลพื้นที่วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหาที่จะทำการศึกษาวิจัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๖๘</sup> คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)<sup>๖๙</sup> โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management)<sup>๗๐</sup>

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร แบ่งการปกครอง ออกเป็นแต่ละเขต โดยผู้รักษาการแทนเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร (๒๕๖๑) พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓) วัดหัวลำโพง พระอารามหลวง แบ่งออกเป็นทั้งหมด ๓๘ เขตหรืออำเภอ แต่ละเขตหรืออำเภอ เรียกผู้ปกครองว่า เจ้าคณะอำเภอหรือเจ้าคณะเขต โดยมีรายชื่อเจ้าคณะเขตในกรุงเทพมหานครดังนี้

ลำดับที่ ตำแหน่งและเขตปกครอง รายนามเจ้าคณะปกครองระดับเขต/อำเภอ วัด (เขต/อำเภอ) กรุงเทพมหานคร

๑. เจ้าคณะเขตพระนคร พระเทพวิสุทธาภรณ์ (ทองสีบ สจจสาโร ป.ธ.๓) วัดอินทรวิหาร (พระอารามหลวง) เขตพระนคร
๒. เจ้าคณะเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พระเทพสิทธิโกศล (ใหญ่ ชวโน) วัดพลับพลาชัย เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
๓. เจ้าคณะเขตสัมพันธวงศ์ พระสรภานโกศล (ภานุพงษ์ สมจิตโต ป.ธ.๔) วัดไตรมิตรวิทยาราม วรวิหาร เขตสัมพันธวงศ์

<sup>๖๘</sup>McClelland, D.C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle, p.1.

<sup>๖๙</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๖.

<sup>๗๐</sup>อุทัย เลหาวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๕๒), หน้า ๖๘.

๔. เจ้าคณะเขตดุสิต พระเทพปฏิภาณวาทी (สุนทร ญาณสุนทรโร ป.๖.๕) วัดสุทัศน์เทพวราราม  
ราชวรมหาวิหาร เขตพระนคร
๕. ผู้รักษาการแทนเจ้าคณะเขตบางซื่อ พระมหาสมัคร มหาวิโร ป.๖.๘ วัดบางโพโสมาวาส  
เขตบางซื่อ
๖. เจ้าคณะเขตพญาไท พระเทพวิสุทธิมนี, วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.๖.๙) วัดมหาธาตุยุวราช  
รังสฤษฎ์ ราชวรมหาวิหาร (พระอารามหลวง) เขตพระนคร
๗. เจ้าคณะเขตบางรัก พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติหตุโต) วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์  
ราชวรมหาวิหาร (พระอารามหลวง) เขตพระนคร
๘. เจ้าคณะเขตยานนาวา-สาทร พระราชวชิโรดม (สุนันท์ สุนนโท ป.๖.๓) วัดยานนาวา  
เขตสาทร
๙. เจ้าคณะเขตบางคอแหลม พระมงคลรัตโนภาส (อนันต์ ทีปธมโม) วัดเรืองยศสุทธาราม  
เขตบางคอแหลม
๑๐. เจ้าคณะเขตคลองเตย-วัฒนา พระราชสิทธิสุนทร (สมพงษ์ กิตติสารโร) วัดคลองเตยใน  
เขตคลองเตย
๑๑. เจ้าคณะเขตพระโขนง-บางนา พระราชรัตนโสภณ (ธันท์ชัย ขนติโก ป.๖.๖) วัดบางนาออก  
เขตบางนา
๑๒. เจ้าคณะเขตประเวศ-สะพานสูง พระพิศาลพัฒนกิจ (ปัญญา ปญญาธโร) วัดอมรินทราราม  
วรวิหาร (พระอารามหลวง) เขตบางกอกน้อย
๑๓. เจ้าคณะเขตสวนหลวง พระครูวรกิจจาทร (ถวัลย์ จกกวโร) วัดปากบ่อ เขตประเวศ
๑๔. เจ้าคณะเขตบางกะปิ-วังทองกลาง พระเทพรัตนนगर (ประสาร เตชสีโล) วัดเทพลีลา  
(พระอารามหลวง) เขตบางกะปิ
๑๕. เจ้าคณะเขตลาดพร้าว พระมหาเขมานันท์ ปิยสีโล ป.๖.๙ วัดลาดปลาเค้า เขตลาดพร้าว
๑๖. เจ้าคณะเขตบึงกุ่ม พระราชรัตนสุนทร (วินัย ธมมานนโท ป.๖.๕) วัดพระเชตุพนวิมลมังคลา  
ราม ราชวรมหาวิหาร
๑๗. เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร พระเทพวรสิทธิธารจารย์ (อุทัย อุทัย ป.๖.๔) วัดเสมียนนารี  
(พระอารามหลวง) เขตจตุจักร
๑๘. เจ้าคณะเขตดอนเมือง พระปรียัติโสภณ (อิทธิยาวัธ ธีรวโร ป.๖.๙) วัดดอนเมือง  
(พระอารามหลวง) เขตดอนเมือง

๑๙. เจ้าคณะเขตสายไหม พระราชสุตถาภรณ์ (ประสงค์ อคฺคปญฺโญ ป.ธ.๗) วัดชัยพฤกษ์มาลา  
ราชวรวิหาร (พระอารามหลวง) เขตตลิ่งชัน

๒๐. เจ้าคณะเขตคลองสามวา พระราชวิริยาภรณ์ (เฉลิม อจาโร ป.ธ.๖) วัดคณิกาผล  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

๒๑. เจ้าคณะเขตมีนบุรี พระครูอุดมจาวรฺรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส) วัดบำเพ็ญเหนือ เขตมีนบุรี

๒๒. เจ้าคณะเขตลาดกระบัง พระมงคลบุญเขต (สงวน อาสโภ) วัดลานบุญ เขตลาดกระบัง

๒๓. เจ้าคณะเขตหนองจอก พระศรีปริยัติติลก (วีระชัย ตนฺติปาโล ป.ธ.๙) วัดสามพระยา  
เขตพระนคร

๒๔. เจ้าคณะเขตธนบุรี พระราชวิริยาลังการ (สุบิน ธีรวโส ป.ธ.๙) วัดปากน้ำ (พระอารามหลวง)  
เขตภาษีเจริญ

๒๕. เจ้าคณะเขตคลองสาน พระราชพิพัฒนโกศล (ประสิทธิ์ ปรียติธารี ป.ธ.๗)  
วัดเศวตฉัตร วรวิหาร (พระอารามหลวง) เขตคลองสาน

๒๖. เจ้าคณะเขตราชบุรณะ พระศรีธีรพงศ์ (อุดม สารเมธี ป.ธ.๙) วัดทองนพคุณ เขตคลองสาน

๒๗. เจ้าคณะเขตบางขุนเทียน พระครูอดุลนวกการ (สำราญ) วัดเสม็ดดำ เขตบางขุนเทียน

๒๘. เจ้าคณะเขตจอมทอง พระโสภณกิจจาภรณ์ (สำรวย ยสวฑฺฒโน ป.ธ.๔) วัดราชโอรสาราม  
ราชวรวิหาร เขตจอมทอง

๒๙. เจ้าคณะเขตบางกอกใหญ่ พระราชปัญญารังษี (วีระเวส สุวิโร ป.ธ.๗) วัดชินนรสาราม  
วรวิหาร เขตบางกอกน้อย

๓๐. เจ้าคณะเขตบางกอกน้อย พระราชประสิทธิวิมล (ประจวบ ขนฺติธโร ป.ธ.๔) วัดระฆังโฆสิตา  
ราม วรมหาวิหาร (พระอารามหลวง) เขตบางกอกน้อย

๓๑. เจ้าคณะเขตบางพลัด พระสุธีธรรมโสภณ (พิกุล ฆมฺมรสี ป.ธ.๗) วัดเทพากร เขตบางพลัด

๓๒. เจ้าคณะเขตตลิ่งชัน พระเทพวิมลโมลี (ประเวช ธนปญฺโญ ป.ธ.๖) วัดรัชฎาธิษฐาน  
ราชวรวิหาร (พระอารามหลวง) เขตตลิ่งชัน

๓๓. ผู้รักษาการแทนเจ้าคณะเขตภาษีเจริญ พระราชวิริยาลังการ (สุบิน ธีรวโส ป.ธ.๙)  
วัดปากน้ำ (พระอารามหลวง) เขตภาษีเจริญ

๓๔. เจ้าคณะเขตบางแค พระเทพสิทธิเมธี (ทวนทอง ชินวโส ป.ธ.๓) วัดบุญยประดิษฐ์  
(พระอารามหลวง) เขตบางแค

๓๕. เจ้าคณะเขตทวีวัฒนา พระราชปริยัตยาภรณ์ (วิสุทธิ วิสุทธิสาร) วัดอมรคีรี เขตบางพลัด

๓๖. เจ้าคณะเขตหนองแขม พระพิพัฒน์ศาสนธำรง (ณรงค์ ปสนโน) วัดม่วง เขตบางแค

๓๗. เจ้าคณะเขตทุ่งครุ พระสิทธิศีลการ (ทองใส วรปญโญ ป.๖.๗) วัดราชวรินทร์ เขตธนบุรี

๓๘. เจ้าคณะเขตบางบอน พระมหาประภิต ฐิตสีโล ป.๖.๙ วัดโพธิ์พัฒนา เขตบางบอน

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระวินยาธิการในเขต เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร แบ่งการปกครองออกเป็นแต่ละเขต โดยผู้รักษาการแทนเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.๖.๓) วัดหัวลำโพง พระอารามหลวง ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มพระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ จำนวน ๖ เขต จาก ๓๘ เขต ที่สังกัดอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเขตฝั่งพระนคร ๓ เขต ดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการเขตบางเขน-จตุจักร วัดเสมียนนารี ศูนย์ปฏิบัติการเขตพญาไท วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ศูนย์ปฏิบัติการเขตปทุมวัน วัดหัวลำโพง และเขตฝั่งธนบุรี ๓ เขต ดังนี้ ศูนย์ปฏิบัติการเขตคลองสาน วัดเศวตฉัตร วรวิหาร ศูนย์ปฏิบัติการเขตตลิ่งชัน วัดรัษฎาธิษฐาน ราชวรวิหาร ศูนย์ปฏิบัติการเขตธนบุรี วัดปากน้ำ

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

**ทวีชัย บุญเติม** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐” ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันที่พึ่งหลักทางวิชาการแก่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศลุ่มแม่น้ำโขง มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ให้บริการวิชาการอย่างหลากหลาย เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดทิศทางนี้คือ การทำมหาวิทยาลัยของรัฐไม่เป็นส่วนราชการ<sup>๗๑</sup>

**สมชาย สรรประเสริฐ** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมา คือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสัมมนา ในด้านความจำเป็นในทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยว บางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้าง

<sup>๗๑</sup>ทวีชัย บุญเติม, “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๖.



น้อย นอกจากนั้นความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ในประเด็นสุดท้าย กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ฝึกอบรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้
๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
๕. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
๖. พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของหน่วย<sup>๗๒</sup>

**กุลชลี พวงเพชร** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่าพนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร<sup>๗๓</sup>

**ฉาน ตรรกวิจารณ์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกีย์ธรรมและระดับโลกุตระธรรมส่วนปรัชญาในการ

<sup>๗๒</sup>สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓๔.

<sup>๗๓</sup>กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔๓.

พัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ<sup>๗๔</sup>

**สมชาย สรรพเสริฐ** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว<sup>๗๕</sup>

**สรุป** การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในการวางแผนกำลังคน จัดหาและสรรหากคนเข้าทำงาน การพัฒนาคนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านร่างกายเพื่อพร้อมปฏิบัติงานด้วยความอดทน ต่อสู้กับภาวะยากลำบากได้ ด้านศีลธรรมเพื่อให้เป็นคนที่มีคุณธรรม ด้านจิตใจเพื่อให้เป็นคนอ่อนโยน โอบอ้อมอารี และด้านปัญญาเพื่อพัฒนาให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยปัญญา การพัฒนาศักยภาพของกำลังพลเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งของบุคคลภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร

<sup>๗๔</sup>ฉาน ธรรมวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗๓.

<sup>๗๕</sup>สมชาย สรรพเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕๓.

ตารางที่ ๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทวีชัย บุญเติม, (๒๕๕๐, หน้า ๙๒).	ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดทิศทางการนี้คือ การทำมหาวิทยาลัยของรัฐไม่เป็นส่วนราชการ
สมชาย สรรประเสริฐ, (๒๕๕๒, หน้า ๒๓๔). กุลชลี พวงเพชร, (๒๕๕๐, หน้า ๒๔๓).	ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการ ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัท ประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนา
ฉาน ตรรกวิจารณ์, (๒๕๕๐, หน้า ๒๗๓). สมชาย สรรประเสริฐ, (๒๕๕๒, หน้า ๒๕๓).	ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบและอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎี ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้ อย่างเต็มที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย

## ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต เนื้อหา โดยทบทวนเอกสาร โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหาที่จะทำการศึกษาค้นคว้า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)<sup>๗๖</sup> โดยใช้ปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ๑) แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้

<sup>๗๖</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๖.

(Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๗๗</sup> โดยใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหารด้วย 4 M ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management)<sup>๗๘</sup>

**ตัวแปรต้น** ที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคือ สถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ ในส่วนของปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ประกอบด้วย ๑) แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๗๙</sup> และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

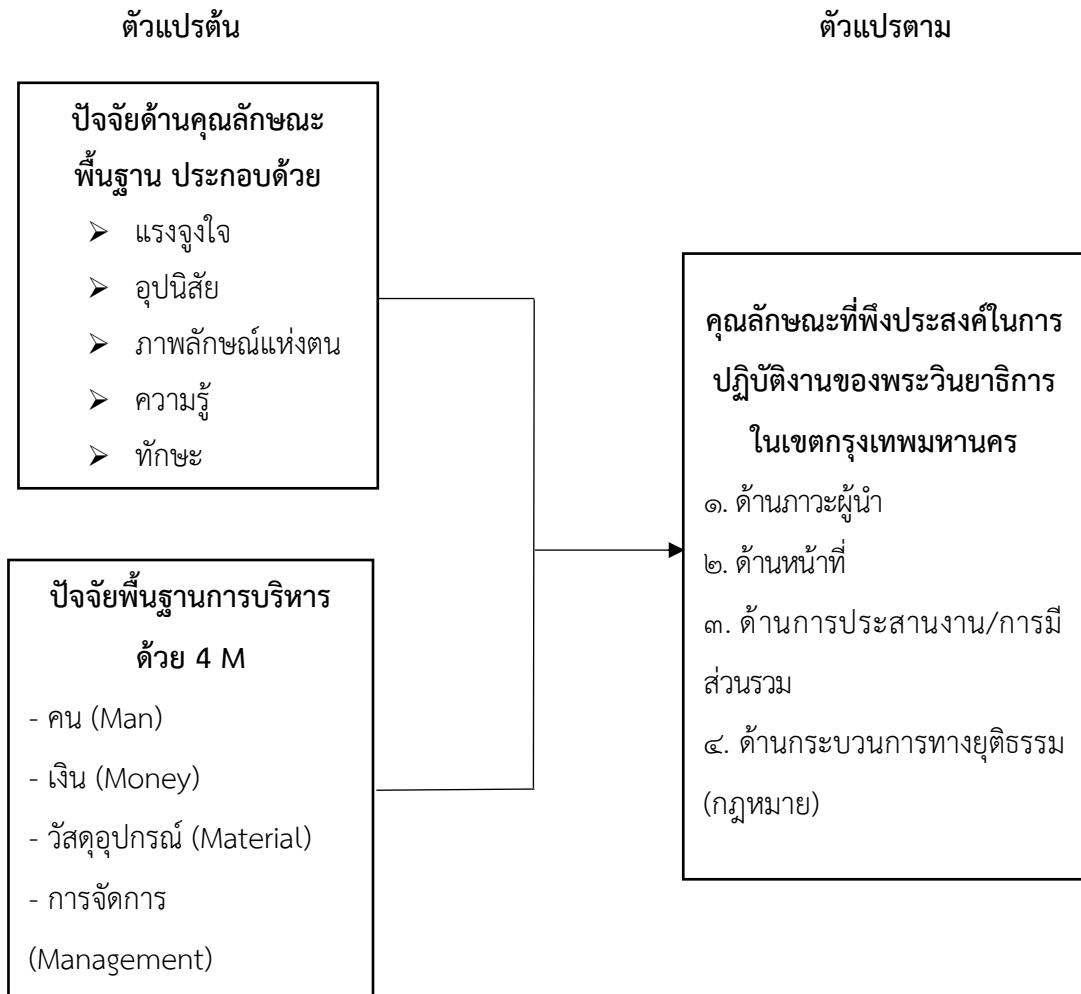
**ตัวแปรตาม** ที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ ในกรุงเทพมหานครกำหนดศึกษาในด้าน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)

---

<sup>๗๗</sup>McClelland, D.C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle, p.1.

<sup>๗๘</sup>อุทัย เลาหิวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ, หน้า ๖๘.

<sup>๗๙</sup>McClelland, D.C., A Competency Model for Human Resource Management Specialists to be used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle, p.1.



แผนภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานครใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

#### ๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

- พระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๐ รูป<sup>๑</sup>

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Population Sample)

- พระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๗๒ รูป

<sup>๑</sup>ข้อมูลจากสถิติของสำนักงานกองงานเลขานุการเขตบางเขน-จตุจักร, แบบสำรวจภารกิจและแบบตรวจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองงานเลขานุการวัดไตรรัตนาราม, ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘), หน้า ๑๐.

### ก. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) การคำนวณหาขนาด/จำนวนตัวอย่างในที่สามารถรู้จำนวนหรือปริมาณประชากร เช่น พระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๐ รูป การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) ได้ดังนี้

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

เมื่อ n คือ กลุ่มตัวอย่าง  
 N คือ กลุ่มประชากร  
 e คือ เปอร์เซนต์ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05  
 e<sup>2</sup> คือ 0.0025

$$N = 300$$

$$e = 0.05$$

$$e^2 = 0.0025$$

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{300}{1 + 300 (0.0025)}$$

$$n = \frac{300}{1 + 0.75}$$

$$n = \frac{300}{1.75}$$

$$n = 172$$

จากการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)<sup>๒</sup> โดยมีประชากร จำนวน ๓๐๐ รูป จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๗๒ รูป ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑ ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

<sup>๒</sup>พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร., ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (เชียงใหม่ : บริษัท ประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๗๑-๑๗๓.

ลำดับ	พระวินยาศึกษาการคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	ศูนย์ปฏิบัติการเขตบางเขน-จตุจักร	๘๓	๕๐
๒	ศูนย์ปฏิบัติการเขตพญาไท	๔๗	๒๒
๓	ศูนย์ปฏิบัติการเขตปทุมวัน	๖๕	๔๕
๔	ศูนย์ปฏิบัติการเขตคลองสาน	๑๕	๑๐
๕	ศูนย์ปฏิบัติการเขตตลิ่งชัน	๕๐	๒๕
๖	ศูนย์ปฏิบัติการเขตธนบุรี	๔๐	๒๐
รวม		๓๐๐	๑๗๒

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๒) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจากพระวินยาศึกษา และผู้ช่วยพระวินยาศึกษา ที่ได้รับเข้าร่วมการประชุมประจำปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จนครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้กำหนดไว้ คือ ๑๗๒ รูป

#### ข. เชิงคุณภาพ

##### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

แบบ สอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานครจากผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ พระมหาเถระ ผู้นำองค์กร ผู้นำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๐ รูปหรือคน

##### กลุ่มที่ ๑. กลุ่มผู้บริหารคณะสงฆ์ จำนวน ๕ รูป

๑) พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓) ดำรงตำแหน่งรักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง

๒) พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญญา ป.ธ.๘) ดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม ราชวรวิหาร พระอารามหลวง

๓) พระเทพวิสุทธิมนี, วิ. (บุญชิต ญาณสโร ป.ธ.๘) ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตพญาไท ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง

๔) พระเทพวรสิทธิ์จารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔) วัดเสมียนนารี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร เจ้าอาวาสวัดเสมียนนารี พระอารามหลวง



๕) พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส) ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตมีนบุรี เจ้าอาวาสวัดบำเพ็ญเหนือ

### กลุ่มที่ ๒. กลุ่มพระวินยาธิการ จำนวน ๕ คน

๑) พระสิทธินิติธาดา, รศ.ดร. (ชลัษ โขติทตโต) ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราช วรมหาวิหาร พระอารามหลวง

๒) พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศน์เทพวรารามวรมหาวิหาร พระอารามหลวง

๓) พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙) ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดลาดปลาเค้า

๔) พระครูปลัดวิเชียร ชวนปญโญ ดำรงตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง

๕) พระปัญญาชिरาภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาโวโร ป.ธ.๖) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง

### กลุ่มที่ ๓. กลุ่มข้าราชการ จำนวน ๕ รูป

๑) นาวาอากาศเอก สุทธิ โภคะสุวรรณ ดำรงตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม

๒) นาวาอากาศเอก นายแพทย์ สมโรจน์ จิริวิภากร ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สীগัน เขตดอนเมือง

๓) พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาศย์ ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน

๔) พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอรินทราช

๕) ร.ต.ท.พิเชฐศักดิ์ ปิยรัตน์สถิตย์ ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน

### กลุ่มที่ ๔. กลุ่มเครือข่ายประชาชน และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕ รูป

๑) นายประเวศร์ วัลลภบรรหาร ดำรงตำแหน่งอดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒) นางนฤมล สีขาว ดำรงตำแหน่งผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม

๓) นายสมยศ รื่นมาลัย ดำรงตำแหน่งประธานชุมชนหมู่บ้านร่วมพัฒนา ๓๓ เขตบางเขน

๔) นายยศิวต์ บุตรดี ดำรงตำแหน่งประธานชุมชนหมู่บ้านเสนาพัฒนา เขตสายไหม

๕) นายเสกสรร ญาณกิจ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยพระวินยาธิการ

เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและอธิบาย ลักษณะของเครื่องมือ ประกอบ ด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และสนทนากลุ่มเฉพาะ ดังนี้

#### ๑. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครโดยมีเครื่องมือในการวิจัย ๓ ชนิด ประกอบด้วย ๑) แบบสัมภาษณ์ ๒) แบบสอบถาม และ ๓) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

##### ๑.๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth interview)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ แล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) การใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม

๒) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญ

๓) กรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

๔) เสนอร่างเครื่องมือ ประเด็นการสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุง สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลในการ สัมภาษณ์ จำนวน ๒๐ รูปหรือคน

๑.๒ สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) การสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

๑) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความ ตำรา คัดสำเนาจากรายงานวิจัยหรือบทความ

๒) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยมาสร้างประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓) เสนอร่างเครื่องมือ ประเด็นการสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๔) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๕ รูปหรือคน ประกอบด้วย

รายชื่อสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๕ รูปหรือคน ประกอบด้วย

๑. พระสุธีวีรบัณฑิต, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

๒. พระครูพิศิษฐ์ประชาณาท, ดร. รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

๓. พระครูวิโรจน์อินทคุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลพลี้ว จังหวัดจันทบุรี

๔. พระครูนันทกิจโกศล, เจ้าคณะอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

๕. พระครูกิตติเขมาภิรม, เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี

๖. พระมหาอำนาจ อจริยเมธี, เจ้าอาวาสวัดคูบางหลวงอนุกิจวิธูร จังหวัดปทุมธานี

๗. พระสมุห์สมชาย สิริสมปนโน, เจ้าอาวาสวัดหนองตาบุญ จังหวัดสระบุรี

๘. พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

๙. พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

๑๐. พระมหานิกธ ฐานุตโร, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

๑๑. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๑๒. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

๑๓. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์

๑๔. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

๑๕. ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

๑.๓ แบบสอบถาม (Questionnaires) ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครดังนี้

๑) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครทั้ง ๔ ด้าน จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต บทความ ตำรา คัดสำเนาจากรายงานการวิจัยหรือ บทความตามเว็บไซต์

๒) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบของคำถาม โดยสร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๓) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยประเด็นการสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๔) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการหาค่า IOC (Rovinelle & Hambleton)<sup>๓</sup>

๕) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้อมูลกับพระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงรายข้อเท่ากับ ๐.๘๗๘ และสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับ

๖) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลกับพระวินยาธิการ และผู้ช่วยพระวินยาธิการ ในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๑๗๒ รูปหรือคน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ<sup>๔</sup> โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- คะแนน ๕ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ระดับมากที่สุด
- คะแนน ๔ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ระดับมาก
- คะแนน ๓ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ระดับปานกลาง
- คะแนน ๒ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ระดับน้อย
- คะแนน ๑ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ระดับน้อยที่สุด

---

<sup>๓</sup>สมจิตร แก้วนาค, “การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตร ผูกอบรม ของกองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๒.

<sup>๔</sup>กาลัก เต๊ะชันหมาก, หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : Principle of Social Science Research, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๓), หน้า ๙๘.

## ๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ๓ ชนิด ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถาม ๒) แบบสัมภาษณ์ และ ๓) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

### ๒.๑ แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ๕ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๒. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านหน้าที่ เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๓. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๔. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๕. ท่านคิดว่าปัจจุบันคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีปัญหา อุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา เป็นอย่างไร

**๒.๒ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)** ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ๔ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑ ประเด็นปัญหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)

ประเด็นคำถามที่ ๒ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการนำมาประยุกต์ ใช้ในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สำคัญ

### ความมุ่งหมายของการทำสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑. กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

๒. กำหนดสาระเนื้อหาของสาระสำคัญคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

๓. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของผู้ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

### ๒.๓ แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

**ตอนที่ ๑** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาบาลี และตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน ๔ ข้อ

**ตอนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ด้านหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)<sup>๕</sup>

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ท จำนวน ๒๐ ข้อ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง การจัดการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง การจัดการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง การจัดการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง การจัดการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง การจัดการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด<sup>๖</sup>

**ตอนที่ ๓** แบบสอบถามปลายเปิดปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

### ๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ และประเมินระดับคุณภาพความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

<sup>๕</sup>พระธรรมสุธี, คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา ๒๕๔๔), หน้า ๖

<sup>๖</sup>ธีรยุทธ์ พึ่งเทียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล ๒๕๔๕), หน้า

๓.๑ การวิเคราะห์ Face validity (ความตรงเชิงพินิจ) ซึ่งเป็นการตรวจสอบประเมินคุณภาพ ของเครื่องมือการวิจัย โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้ง ๒ ท่าน ด้วยการตรวจสอบประเมินกรอบเนื้อหา ขอบเขต ของแบบสอบถามประเด็นสำคัญของการสอบถาม ตลอดจนการใช้ถ้อยคำสำนวน ภาษาเชิงวิชาการที่เหมาะสมและความเป็นเอกนัยในการเก็บข้อมูล

๓.๒ การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Contents validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence)<sup>๗</sup> โดยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและเนื้อหาวิจัยไม่น้อยกว่า ๕ ท่าน ได้ผลการหาค่า IOC > ๐.๐๕ ทุกข้อ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ IOC ดังนี้

๑) พระปลัดระพี นพฺพุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ผู้อำนวยการหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

๕) รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร. อานาจ บัวสิริ อธิการผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๓.๓ การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากขั้นตอนการหาค่า IOC แล้วไปแจกให้กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ ) ซึ่งผลการทดสอบการใช้แบบสอบถาม (Try-Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๗๘

---

<sup>๗</sup>พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร., ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (เชียงใหม่ : บริษัท ประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๗๑-๑๗๓.

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ก. เชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความ งานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม และหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพระธรรมสุธีรักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง (พระอารามหลวง) เพื่อขอความร่วมมือไปยังพระสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือพระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๗๒ รูป ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจก และเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตัวเอง

#### ข. เชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และทำการบันทึกโดยการจดบันทึก และการบันทึกเทป

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ก. เชิงปริมาณ

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบส่งรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานครวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



(Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของพระวินยาศิการ และผู้ช่วยพระวินยาศิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

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

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตาม ประเด็นที่กำหนดใช้ในแบบสอบถามปลายเปิดจากนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

#### ข. เชิงคุณภาพ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของ ประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลของการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ (Data Grouping) จากนั้นจึงนำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

๒) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้เทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Techniques) และประมวลผลเข้าด้วยกันเพื่อให้เห็นภาพรวมแล้วนำเสนอ เป็นการเขียนแบบความเรียง

---

<sup>๔</sup>ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร” 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 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๔.๒ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๔.๓ นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

## ๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

จากการลงพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๒๐ รูปหรือคน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง พระวินยาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา และข้าราชการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองที่เกี่ยวข้องถึงประเด็นสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีดังนี้

### ๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ พบว่า

(๑) ปัจจุบันคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเข้มแข็งมาก เนื่องจากเจ้าคณะจังหวัดตอค์ปัจจุบัน (พระธรรมสุธี) ดูแล เอาใจใส่ พระสังฆาธิการ พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี มีการประชุมเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง และพระเลขาณูการเป็นประจำทุกเดือน ในการประชุมทุกครั้ง พระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัดจะกำชับเจ้าคณะผู้ปกครองให้ดูแลเอาใจใส่เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตน ทำให้คณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดความเรียบร้อย เป็นภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนทั่วไป<sup>๑</sup>

(๒) นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขตแต่ละเขตเป็นที่ปรึกษาในเขตเขตของตน และแต่งตั้งให้เลขาณูการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอุกฉกรรจ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไปประจักษ์เหตุได้ทันท่วงที ไม่ปล่อยให้ก่อให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง<sup>๒</sup>

(๓) นโยบายของเจ้าคณะผู้ปกครอง จัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการเป็นประจำทุกปี โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ อาทิเช่น เจ้าคณะภาค ๑ รองเจ้าคณะภาค ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา รวมถึงการบรรยายพิเศษของรองเจ้าคณะ ซึ่งถือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งมีการ

<sup>๑</sup>สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี, (สุชาติ กิตติปณฺโณ ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ยกตัวอย่างกรณีศึกษา อธิกรณ์ที่เกิดขึ้นจริงในเขตปกครองคณะสงฆ์ และแนวทางแก้ไขปัญหาอธิกรณ์ดังกล่าว ทำให้พระวินยาธิการผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ และได้แนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง<sup>๓</sup>

(๔) พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่แล้ว อาทิเช่น ตำแหน่งเจ้าคณะเขต ตำแหน่งเจ้าคณะแขวง เป็นต้น<sup>๔</sup>

(๕) นโยบายของเจ้าคณะมีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขตของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะ เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำแขวงของตน ถือเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากพระเลขานุการปฏิบัติงานสนองงานเจ้าคณะผู้ปกครองอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย<sup>๕</sup>

(๖) มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย<sup>๖</sup>

(๗) มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร<sup>๗</sup> เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันท่วงที จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียวหรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ จะต้องมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำ

<sup>๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธีมนี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๔</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธิ์ธำรง (อุทัย อุทัย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖</sup>สัมภาษณ์ พระสิทธินิติธาดา, รศ.ดร. (ชลัช โชติพิทโต), เจ้าคณะเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗</sup>สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

แขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย<sup>๘๘</sup>

(๘) อธิกรณ์เรื่องใดเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เป็นโลกวิฆชะ เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้พระวินยาธิการ หรือเจ้าคณะแขวงเป็นผู้พิจารณาโทษานุโทษตามที่เห็นสมควร และรายงานให้เจ้าคณะเขตทราบตามลำดับ อธิกรณ์ใดเป็นเรื่องร้ายแรงด้วย เป็นโลกวิฆชะด้วย เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต หรือเจ้าคณะเขต พิจารณาไต่สวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนและรายงานผลให้เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ทราบก่อนพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร หรือหากมีอธิกรณ์ใดเป็นเรื่องร้ายแรงมาก ชัดกับกฎหมายของบ้านเมือง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครมอบความเป็นใหญ่ให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง พิจารณาลงโทษโดยเด็ดขาด ร่วมกับเจ้าคณะเขตนั้น ๆ <sup>๘๙</sup>

(๙) คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่ามีผู้ร้องเรียนพฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหาทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มิได้นิ่งนอนใจในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกันสอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้าคณะนั้น ๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความเรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้<sup>๙๐</sup> หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึงขั้นผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะทำให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่าง ๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่าข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่าง ๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดย

<sup>๘๘</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๘), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๙</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ชวนปญโญ, เลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๙๐</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวชิราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ไม่ได้นั่งนอนใจ ทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุนอกรีตอยู่แล้ว<sup>๑๑</sup>

(๑๐) ผู้ขอบวชต้องมีการรับรองจากบุคคลอ้างอิงที่จะสามารถควบคุมดูแลพฤติกรรมของผู้ขอบวชได้ ในทุกกรณี อันได้แก่ พ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ที่ผู้ขอบวชเคารพนับถือ ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น โดยมีการหารือกับพระอุปัชฌาย์ หรือ เจ้าอาวาสวัดที่ผู้ขอบวชปรารถนาจะบวชอยู่ ณ วัดนั้น ๆ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ขอบวชประพฤติตนเสียหายเกิดปัญหาผู้รับรองจะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาไม่ปล่อยให้เป็นการเจ้าอาวาสแต่เพียงฝ่ายเดียว<sup>๑๒</sup>

(๑๑) พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี หลังจากได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว<sup>๑๓</sup>

(๑๒) ขาดผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้ชำนาญการในการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามงานของพระสังฆาธิการ ขาดงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ขาดเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละวัดที่มีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นเอกภาพ และแผนการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้

จากข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๑๑</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑ สรุปด้านภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี	๕	๔, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๒. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน	๕	๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน	๔	๑, ๕, ๖, ๘
๔. พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์	๔	๑, ๓, ๕, ๘
๕. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขตของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำแขวงของตน	๒	๖, ๗

ตารางที่ ๔.๑ สรุปด้านภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๖. มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ กรุงเทพมหานคร และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนา	๒	๓, ๘
๗. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ	๒	๕, ๑๐

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์ โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่ามีผู้ร้องเรียนพฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหา ทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยู สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มิได้นิ่งนอนใจในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกัน สอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้าคณะนั้น ๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความเรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้ หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึงขั้นผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะทำให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่าง ๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่า ข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่าง ๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยมิได้นิ่งนอนใจ ทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุนอกรีตอยู่แล้ว



#### ๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านหน้าที่ พบว่า

(๑) แม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำไต่ยาก<sup>๑๔</sup>

(๒) ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระวินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี<sup>๑๕</sup>

(๓) ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขต และระดับแขวง เมื่อมีเรื่องราวร้องเรียนมักร้องถึงสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานครบ้าง ถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดบ้าง หรือสูงไปกว่านั้น ทำให้พระวินยาธิการในพื้นที่ไม่ทราบเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นับเป็นปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานได้ในข้อหาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ได้<sup>๑๖</sup>

(๔) ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิหรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำไม่ได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้<sup>๑๗</sup>

(๕) พระภิกษุสามเณรมีความหลากหลายทางด้านความรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออก พระภิกษุสามเณรจากต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณกระจายไปไม่ทั่วถึงระดับล่าง การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร คำสั่งการตีความกฎหมายผิด หรือคลาดเคลื่อน พื้นที่การปกครองขนาดใหญ่ ยากต่อการควบคุม พระสังฆาธิการ

<sup>๑๔</sup>สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๕</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๖</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอรินทราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๗</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

บางรูปมีอายุกาลพรรษามาก บางรูปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เปิดช่องทางให้พระภิกษุสามเณรบางรูปกระทำผิดกฎหมาย เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย และมีการตีความกฎหมายไปต่าง ๆ นานา<sup>๑๘</sup>

(๖) พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด<sup>๑๙</sup> เมื่อพบว่าพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น<sup>๒๐</sup>

(๗) พบบัตรสนเท่ห์จำนวนมาก ที่ขาดผู้ร้องทุกข์หรือผู้เสียหายโดยตรง ทำให้พระวินยาธิการระดับจังหวัดต้องทำงานหนักในการกลั่นกรองข้อมูลที่ต้อง นำเชื่อถือ และแม่นยำ นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด<sup>๒๑</sup>

(๘) พระวินยาธิการขาดการสร้างความเข้าใจแก่ชาวบ้าน และประชาชนให้ตระหนักรู้และร่วมกันปกป้องพระพุทธศาสนา ขจัดพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดนอกรีต ผิดกฎหมายบ้านเมือง<sup>๒๒</sup>

(๙) จำนวนพระภิกษุสามเณรที่มาก การสอดส่องดูแลอาจไม่ทั่วถึง การประพฤติผิดนอกรีตของพระภิกษุสามเณรบางพวก ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงาน ไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ ใช้งบประมาณส่วนตัวในการดำเนินการ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ความล่าช้าในการส่งเรื่อง หรือรายงานสรุปผลการพิจารณา การรับข้อร้องเรียนมากเกินไป การมอบอำนาจให้เจ้าคณะผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจ อาจมีข้อบกพร่อง หรือขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และมีข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น<sup>๒๓</sup>

<sup>๑๘</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญญา ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๙</sup>สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พิเชฐศักดิ์ ปิยรัตนสถิตย์, รองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๐</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๑</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิรวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๒</sup>สัมภาษณ์ นายประเวศร์ วัลลภบรรหาร, อดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิมุนี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๑๐) พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีหลังจากได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว<sup>๒๔</sup>

(๑๑) ขาดผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้ชำนาญการในการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามงานของพระสังฆาธิการ ขาดงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ขาดเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละวัดที่มีคุณภาพ ผู้ไต่บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นเอกภาพ และแผนการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้<sup>๒๕</sup>

จากข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านหน้าที่ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๒๔</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๕</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๒ สรุปด้านหน้าที่ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	๓	๕, ๖, ๘
๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด	๓	๒, ๖, ๗
๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขตและระดับแขวง	๒	๓, ๘
๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก	๒	๙, ๑๐
๕. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงานไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ	๒	๔, ๖
๖. ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๗. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในทัพบกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง	๑	๑๒

สรุปได้ว่าแม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานครแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำได้ยากยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระ

วินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีหลังจากได้รับการแก้ไขปัญหมาแล้ว

#### ๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม พบว่า

(๑) ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น<sup>๒๖</sup>

(๒) มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น<sup>๒๗</sup>

(๓) ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว

<sup>๒๖</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๗</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขวนปณโณ, เลขาธิการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<sup>๒๘</sup>

(๔) การได้รับการสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนที่มีความรู้ความเข้าใจงานคณะสงฆ์ มีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานวัด วัดมีรายได้จากที่ดิน แหล่งท่องเที่ยว และอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนถวายปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมของวัด ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการสร้างความเข้าใจระหว่างชาวบ้าน วัด และชุมชนโดยรอบ มีบุคคลและหน่วยงานให้การช่วยเหลือและอุปถัมภ์ และประชาชนเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น<sup>๒๙</sup>

(๕) มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดั้งงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง การคมนาคมสะดวกสบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการ เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัย การติดต่อประสานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตลอด และจำนวนพระภิกษุสามเณรเพิ่มปริมาณมากขึ้น<sup>๓๐</sup>

(๖) จากนโยบายของคณะสงฆ์ที่มีต่อปัญหายาเสพติด พบว่า มีคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ห้ามภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๒ : ข้อ ๔ ห้ามภิกษุสามเณรฉันยาที่มีคติเหมือนสุราเมรัย และยาเสพติดให้โทษอื่นใดที่มีคติอย่างเดียวกัน ข้อ ๕ ห้ามภิกษุสามเณรเสพหรือฉันยาเสพติดให้โทษทุกชนิดเข้าสู่ร่างกาย ยกเว้นกรณีปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์เพื่อรักษาโรค คณะสงฆ์มีการดำเนินการดังนี้คือ ถ้ามิได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าอาวาสเจ้าสังฆัด สั่งให้เลิกการกระทำ หากยังฝ่าฝืน ให้ภิกษุสามเณรรูปนั้นออกไปเสียจากวัด บันทึกเหตุที่ให้ ออกในหนังสือสุทธิ และรายงานเจ้าคณะจังหวัดทราบ ถ้าเป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าคณะเจ้าสังฆัด พิจารณาลงโทษฐานละเมิดจรรยาพระสังฆาธิการตามควรแก่กรณี<sup>๓๑</sup>

<sup>๒๘</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวชิราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาวโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๙</sup>สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๐</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๑</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอำนวยการ กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๗) ตามหลักธรรมวินัย การเสพยาเสพติดเป็นการละเมิดพระธรรมวินัย โดยจัดอยู่ในข้อบัญญัติปาจิตตีย์ เป็นโทษยังไม่ถึงขั้นขาดจากความเป็นพระ แต่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ในหมวด ๔ นิคกรรมและการสละสมณเพศ มาตรา ๒๗ ข้อ (๒) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจิม การเสพยาเสพติดแม้เป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นการกระทำต่อเนื้อเป็นนิสัย สามารถปรับเป็นความผิดได้ และเจ้าอาวาสผู้ปกครองสามารถทำการลาสิกขาพระรูปนั้นได้ มาตรา ๒๙ เป็นการกระทำผิดกฎหมายของรัฐที่มีโทษทางอาญาการเสพยาเสพติดถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา สามารถทำการลาสิกขาให้กับพระสงฆ์รูปนั้นได้<sup>๓๒</sup>

(๘) 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 มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติดวิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย<sup>๓๓</sup>

(๙) ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ใดต้องสงสัยว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด หรือเสพและมียาเสพติดไว้ในครอบครอง ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้ต้องหาหรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล และไม่มีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรือสังคม หากผู้นั้นยินยอมเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดดำเนินการให้ผู้นั้นเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู<sup>๓๔</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๓๒</sup> สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๓</sup> สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปญโญ ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๔</sup> สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๓ สรุปด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๕๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาในประชาชน	๖	๑, ๕, ๖, ๗, ๙, ๑๐,
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจ และเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๕	๔, ๕, ๖, ๗, ๙, ๑๒
๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับ การศึกษาของคณะสงฆ์	๒	๕, ๑๑,
๔. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตาม กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๓	๖, ๗, ๘
๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้ง เดิมที่ดิงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุม พฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	๒	๕, ๖
๖. กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับ ประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยา เสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ใน สถานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะ ที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทาง กฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมีการ ทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็น พระ (ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้า ยาเสพติด วิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่ กระบวนการตามกฎหมาย	๒	๗, ๑๑



**สรุปได้ว่าประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา** ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น

**๔.๑.๔ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) พบว่า**

(๑) มีชุมชนแออัดจำนวนมากขึ้น มีลัทธิความเชื่อเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดลาภสักการะจำนวนมาก ไม่มีการบัญญัติพระพุทธศาสนาไว้ในรัฐธรรมนูญ มีการสนับสนุนกิจกรรมของศาสนาอื่นเพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยง และเกิดสิ่งล่อแหลมต่อพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณร มีการโจมตีจากศาสนาอื่น มีการขยายตัวของศาสนิกชนของศาสนาอื่นอย่างต่อเนื่อง เกิดความขัดแย้งระหว่างพุทธบริษัทกันเอง และเด็กและเยาวชนขาดความสนใจในศาสนา<sup>๓๕</sup>

(๒) การศึกษาของทางโลกมีความเข้มแข็งและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งยั่วยุมีเพิ่มมากขึ้น ประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ข่าวสารเกี่ยวกับภาพลบของคณะสงฆ์ การเปิดประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัตถุมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทางการเมือง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของพระสงฆ์

<sup>๓๕</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณา, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความพระพุทธรูปศาสนาไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของประชาชนบางกลุ่ม<sup>๓๖</sup>

(๓) การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น การเอาวัดเอาเปรียบวัดและพระสงฆ์ มีการแทรกแซงจากนักการเมือง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร เป็นต้น การนำเสนอข่าวสารด้านลบของสื่อมวลชน สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการใส่ร้ายพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น มีการร้องเรียนพฤติกรรมของพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น โดยขาดข้อเท็จจริง พฤติกรรมด้านลบของพระสงฆ์บางรูป และการขาดหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง<sup>๓๗</sup>

(๔) แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ผลประโยชน์ที่ทับซ้อนของนายทุน การหวังผลกำไร หรือหากินกับพระพุทธรูปศาสนา การบุกรุกที่วัด หรือการอาศัยที่วัดในการแสวงหาผลประโยชน์ของนายทุน การเข้ามาใช้อำนาจและอิทธิพลของนักการเมือง และผู้มีอิทธิพล การนำกฎหมายบ้านเมืองมาบังคับใช้กับการบริหารจัดการวัด การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ประโยชน์น้อยและผิดประเภท การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัดจากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน<sup>๓๘</sup>

(๕) อิทธิพลของโลกตะวันตก ทำให้พฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาด้วย การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรลาภและสักการะที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาแก่คณะสงฆ์ การทำงานลำเส้น หรือการไม่ปรึกษาเจ้าคณะพระสังฆาธิการก่อนดำเนินการใด ๆ ของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง การใช้เทคโนโลยีผิดประเภท ต้นทุนราคาสูง ส่วนใหญ่เกิดปัญหาขัดแย้งภายในคณะสงฆ์กันเอง ปัญหาการทำลายล้างพระพุทธรูปศาสนา และความรู้พื้นฐานของพระภิกษุสามเณร และพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน<sup>๓๙</sup>

<sup>๓๖</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๗</sup> สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวรารามวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๘</sup> สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๓๙</sup> สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๖) ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ตำรวจบ้านที่เฝ้าระวังยาเสพติด โดนทำร้ายจนกระทั่งเสียชีวิต ไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานใดจัดการได้ ปัญหาการให้ความรู้แก่คนในชุมชน เพื่อช่วยกันสังเกต ชุมชนขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลของยาเสพติด งบประมาณของผู้ซื้อเบาะแสยาเสพติดในชุมชน<sup>๔๐</sup>

(๗) ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลามาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามามีส่วนร่วมในวัดได้ง่าย จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัดเป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระเบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหายาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในวัดและชุมชน<sup>๔๑</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๔๐</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาศย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๑</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๔ สรุปด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น	๔	๑, ๒, ๕, ๖
๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน	๓	๒, ๕, ๖
๓. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้	๒	๕, ๖
๔. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช	๑	๖
๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ขรราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านขรราวาสกลุ่มที่สาม	๑	๖
๖. การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัด จากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน	๑	๒

สรุปได้ว่าการศึกษาของทางโลกมีความเข้มแข็งและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งยั่วยุมีเพิ่มมากขึ้น ประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ข่าวสารเกี่ยวกับภาพลบของคณะสงฆ์ การเปิดประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัดมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทาง

การเมือง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของ พระสงฆ์ ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความพระพุทธรูปศาสนาไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของประชาชนบางกลุ่ม การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น การเอาวัดเอาเปรียบวัดและพระสงฆ์ มีการแทรกแซงจากนักการเมือง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร เป็นต้น การนำเสนอข่าวสารด้านลบของสื่อมวลชน สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการใส่ร้ายพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น มีการรื้อเรียนพฤติกรรมของพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น โดยขาดข้อเท็จจริง พฤติกรรมด้านลบของพระสงฆ์บางรูป และการขาดหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติ กระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลาว่างมาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามามีส่วนร่วมในวัดได้ดั่งใจ จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัด เป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มนักค้า ยาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหา ยาเสพติดในวัดและชุมชน

**๔.๑.๕ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยธิการใน กรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ พบว่า**

(๑) ปัจจุบันคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเข้มแข็งมาก เนื่องจากเจ้าคณะจังหวัดองค์ปัจจุบัน (พระธรรมสุธี) ดูแล เอาใจใส่ พระสังฆาธิการ พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี มีการประชุมเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะ กรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง และพระเลขานุการเป็นประจำทุกเดือน ในการประชุมทุกครั้ง พระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัดจะกำชับเจ้าคณะผู้ปกครองให้

ดูแลเอาใจใส่เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรในเขตปกครองของตน ทำให้คณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดความเรียบร้อย เป็นภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนทั่วไป<sup>๒๖</sup>

(๒) นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขตแต่ละเขตเป็นที่ปรึกษาในเขตเขตของตน และแต่งตั้งให้เลขานุการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอภิรณโศก ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไประงับเหตุได้ทันที่ ไม่ปล่อยให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง<sup>๒๗</sup>

(๓) นโยบายของเจ้าคณะผู้ปกครอง จัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการเป็นประจำทุกปี โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ อาทิเช่น เจ้าคณะภาค ๑ รองเจ้าคณะภาค ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา รวมถึงการบรรยายพิเศษของรองเจ้าคณะ ซึ่งถือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษา อภิรณโศกที่เกิดขึ้นจริงในเขตปกครองคณะสงฆ์ และแนวทางแก้ไขปัญหาอภิรณโศกดังกล่าว ทำให้พระวินยาธิการผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ และได้แนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง<sup>๒๘</sup>

(๔) พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่แล้ว อาทิเช่น ตำแหน่งเจ้าคณะเขต ตำแหน่งเจ้าคณะแขวง เป็นต้น<sup>๒๙</sup>

(๕) นโยบายของเจ้าคณะมีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขตของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะ เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำแขวงของตน ถือเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากพระ

<sup>๒๖</sup>สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๗</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปถุโย ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๘</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธีมนี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๒๙</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เลขานุการปฏิบัติงานสนองงานเจ้าคณะผู้ปกครองอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย<sup>๔๖</sup>

(๖) มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย<sup>๔๗</sup>

(๗) มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร<sup>๔๘</sup> เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิด ก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันท่วงที จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียวหรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ จะต้องมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย<sup>๔๙</sup>

(๘) อธิกรณเรื่องใดเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เป็นโลกวิฆชะ เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้พระวินยาธิการ หรือเจ้าคณะแขวงเป็นผู้พิจารณาโทษานุโทษตามที่เห็นสมควร และรายงานให้เจ้าคณะเขตทราบตามลำดับ อธิกรณใดเป็นเรื่องร้ายแรงด้วย เป็นโลกวิฆชะด้วย เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต หรือเจ้าคณะเขต พิจารณาไต่สวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนและรายงานผลให้เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ทราบก่อนพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร หรือหากมีอธิกรณใดเป็นเรื่องร้ายแรงมาก ขัดกับกฎหมายของบ้านเมือง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครมอบความเป็นใหญ่ให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง พิจารณาลงโทษโดยเด็ดขาด ร่วมกับเจ้าคณะเขตนั้น ๆ <sup>๕๐</sup>

<sup>๔๖</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๗</sup>สัมภาษณ์ พระสิทธิธินิธิตา, รศ.ดร. (ชลิข โขติพิทโต), เจ้าคณะเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๘</sup>สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๔๙</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๐</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขวนปญโญ, เลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๙) คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่ามีผู้ร้องเรียนพฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหาทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มิได้นิ่งนอนใจในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกันสอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้าคณะนั้น ๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความเรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้<sup>๕๑</sup> หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึงขั้นผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะทำให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่าง ๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่าข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่าง ๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยไม่ได้นิ่งนอนใจ ทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุ นอกรีตอยู่แล้ว<sup>๕๒</sup>

(๑๐) ผู้ขอบวชต้องมีการรับรองจากบุคคลอ้างอิงที่สามารถควบคุมดูแลพฤติกรรมของผู้ขอบวชได้ ในทุกกรณี อันได้แก่ พ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ที่ผู้ขอบวชเคารพนับถือ ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น โดยมีการหารือกับพระอุปัชฌาย์ หรือ เจ้าอาวาสวัดที่ผู้ขอบวชปรารถนาจะบวชอยู่ ณ วัดนั้น ๆ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ขอบวชประพฤติตนเสียหายเกิดปัญหาผู้รับรองจะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาไม่ปล่อยให้เป็นการละเลยเจ้าอาวาสแต่เพียงฝ่ายเดียว<sup>๕๓</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **ด้านแรงจูงใจ** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๕๑</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวิชราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๒</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณา, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๓</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สীগัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



ตารางที่ ๔.๕ สรุปด้านแรงจูงใจ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาศิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการเป็นอย่างดี	๕	๓, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒,
๒. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครให้เป็นพระวินยาศิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน	๕	๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒
๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาศิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาศิการประจำเขต พระวินยาศิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาศิการ สำนักงานพระพุทศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน	๔	๑, ๑๕, ๖, ๘
๔. พระวินยาศิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์	๔	๑, ๒, ๓, ๕
๕. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาศิการประจำเขต ของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะแขวง เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาศิการประจำแขวงของตน	๒	๖, ๗

สรุปได้ว่าพระภิกษุสามเณรมีความหลากหลายทางด้านความรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออก พระภิกษุสามเณรจากต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณกระจายไป

ไม่ทั่วถึงระดับล่าง การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร คำสั่ง การตีความกฎหมายผิด หรือคลาดเคลื่อน พื้นที่การปกครองขนาดใหญ่ ยากต่อการควบคุม พระสังฆาธิการบางรูปมีอายุกาลพรรษามาก บางรูปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เปิดช่องทางให้พระภิกษุสามเณรบางรูปกระทำผิดกฎหมาย เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย และมีการตีความกฎหมายไปต่าง ๆ นานา มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการ สอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย

#### ๔.๑.๖ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร ด้านอุปนิสัย พบว่า

(๑) แม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานครแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำได้น้อย<sup>๕๔</sup>

(๒) ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระวินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี<sup>๕๕</sup>

(๓) ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขต และระดับแขวง เมื่อมีเรื่องราวร้องเรียน มักร้องถึงสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานครบ้าง ถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดบ้าง หรือสูงไปกว่านั้น ทำให้พระวินยาธิการในพื้นที่ไม่ทราบเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นับเป็นปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานได้ในข้อหาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ได้<sup>๕๖</sup>

(๔) ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิ

<sup>๕๔</sup>สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๕</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๖</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการ ก่อการร้าย สังกัดหน่วยอริทรราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

หรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำไม่ได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้<sup>๕๗</sup>

(๕) พระภิกษุสามเณรมีความหลากหลายทางด้านความรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออก พระภิกษุสามเณรจากต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณกระจายไปไม่ถึงระดับล่าง การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร คำสั่ง การตีความ กฎหมายผิด หรือคลาดเคลื่อน พื้นที่การปกครองขนาดใหญ่ ยากต่อการควบคุม พระสังฆาธิการบางรูปมีอายุกาลพรรษามาก บางรูปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เปิดช่องทางให้พระภิกษุสามเณรบางรูปกระทำความผิดกฎหมาย เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย และมีการตีความกฎหมายไปต่าง ๆ นานา<sup>๕๘</sup>

(๖) พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามิใช่พระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น<sup>๕๙</sup>

(๗) พบบัตรสนเท่ห์จำนวนมาก ที่ขาดผู้ร้องทุกข์หรือผู้เสียหายโดยตรง ทำให้พระวินยาธิการระดับจังหวัดต้องทำงานหนักในการกลั่นกรองข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และแม่นยำ นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด<sup>๖๐</sup>

(๘) พระวินยาธิการขาดการสร้างความเข้าใจแก่ชาวบ้าน และประชาชนให้ตระหนักรู้และร่วมกันปกป้องพระพุทธศาสนา ขจัดพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดนอกรีต ผิดกฎหมายบ้านเมือง<sup>๖๑</sup>

<sup>๕๗</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๘</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปโย ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๙</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๐</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๑</sup>สัมภาษณ์ นายประเวศร์ วัลลภบรรหาร, อดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๙) จำนวนพระภิกษุสามเณรที่มาก การสอดส่องดูแลอาจไม่ทั่วถึง การประพฤตินอกกริยาของพระภิกษุสามเณรบางพวก ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงาน ไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ ใช้งบประมาณส่วนตัวในการดำเนินการ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ความล่าช้าในการส่งเรื่องหรือรายงานสรุปผลการพิจารณา การรับข้อร้องเรียนมากเกินไป การมอบอำนาจให้เจ้าคณะผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจ อาจมีข้อบกพร่อง หรือขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และมีข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๒</sup>

(๑๐) พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี หลังจากได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว<sup>๖๓</sup>

(๑๑) ขาดผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้ชำนาญการในการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามงานของพระสังฆาธิการ ขาดงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ขาดเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละวัดที่มีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นเอกภาพ และแผนการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้<sup>๖๔</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านอุปนิสัย ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๖๒</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิมณี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๔</sup>สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๖ สรุปด้านอุปนิสัย ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	๓	๕, ๖, ๘
๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด	๓	๒, ๖, ๗
๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขตและระดับแขวง	๒	๓, ๘
๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก	๒	๙, ๑๑
๕. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงานไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ	๒	๔, ๑๐
๖. ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๗. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง	๑	๑๑

๔.๑.๗ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านภาพลักษณ์แห่งตน พบว่า

(๑) ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่

ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๕</sup>

(๒) มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักลงทุนเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๖</sup>

(๓) ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๗</sup>

(๔) การได้รับการสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนที่มีความรู้ความเข้าใจงานคณะสงฆ์ มีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานวัด วัดมีรายได้จากที่ดิน แหล่งท่องเที่ยว และอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนถวายปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมของวัด ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการสร้างความเข้าใจระหว่างชาวบ้าน วัด และชุมชนโดยรอบ มีบุคคลและหน่วยงานให้การช่วยเหลือและอุปถัมภ์ และประชาชนเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น<sup>๖๘</sup>

(๕) มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง การคมนาคมสะดวกสบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการ เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัย การติดต่อประสาน

<sup>๖๕</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๖</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขวนปญโญ, เลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๗</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวิชราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๖๘</sup>สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตลอด และจำนวนพระภิกษุสามเณรเพิ่มปริมาณมากขึ้น<sup>๖๙</sup>

(๖) จากนโยบายของคณะสงฆ์ที่มีต่อปัญหายาเสพติด พบว่า มีคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ห้ามภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๒ : ข้อ ๔ ห้ามภิกษุสามเณรฉันทยาที่มีคติเหมือนสุราเมรัย และยาเสพติดให้โทษอื่นใดที่มีคติอย่างเดียวกัน ข้อ ๕ ห้ามภิกษุสามเณรเสพหรือฉินทยาเสพติดให้โทษทุกชนิดเข้าสู่ร่างกาย ยกเว้นกรณีปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์เพื่อรักษาโรค คณะสงฆ์มีการดำเนินการดังนี้คือ ถ้ามิได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าอาวาสเจ้าสังกัดสั่งให้เลิกการกระทำ หากยังฝ่าฝืน ให้ภิกษุสามเณรรูปนั้นออกไปเสียจากวัด บ้นที่กเหตุที่ให้ออกในหนังสือสุทธิ และรายงานเจ้าคณะจังหวัดทราบ ถ้าเป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าคณะเจ้าสังกัดพิจารณา ลงโทษฐานละเมิดจริยาพระสังฆาธิการตามควรแก่กรณี<sup>๗๐</sup>

(๗) ตามหลักธรรมวินัย การเสพยาเสพติดเป็นการละเมิดพระธรรมวินัย โดยจัดอยู่ในข้อบัญญัติปาจิตตีย์ เป็นโทษยังไม่ถึงขั้นขาดจากความเป็นพระ แต่ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ในหมวด ๔ นิคกรรมและการสละสมณเพศ มาตรา ๒๗ ข้อ (๒) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจิม การเสพ ยาเสพติดแม้เป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นการกระทำต่อเนื่องเป็นนิสัย สามารถปรับเป็นความผิดได้ และเจ้าอาวาสผู้ปกครองสามารถทำการลาสิกขาพระรูปนั้นได้ มาตรา ๒๙ เป็นการกระทำผิดกฎหมายของรัฐที่มีโทษทางอาญาการเสพยาเสพติดถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา สามารถทำการลาสิกขาให้กับพระสงฆ์รูปนั้นได้<sup>๗๑</sup>

(๘) มติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๑.ให้เจ้าคณะผู้ปกครองและเจ้าอาวาสให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันภัยยาเสพติดให้โทษ ๒.ให้วัดเป็นศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาในการฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจ ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การดำเนินการกับพระสงฆ์ กรณีเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ดำเนินการตามกฎหมายของรัฐ กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมีการทำให้

<sup>๖๙</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาศย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๐</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอริราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๑</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็นพระ (ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติด วิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย<sup>๗๒</sup>

(๙) ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ใดต้องสงสัยว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด หรือเสพและมียาเสพติดไว้ในครอบครอง ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้ต้องหาหรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล และไม่มีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรือสังคม หากผู้นั้นยินยอมเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู ให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดดำเนินการให้ผู้นั้นเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู<sup>๗๓</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **ด้านภาพลักษณ์แห่งตน** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

---

<sup>๗๒</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปญโญ ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๓</sup>สัมภาษณ์ นายสมยศ รื่นมาลัย, ประธานชุมชนหมู่บ้านร่วมพัฒนา ๓๓ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



ตารางที่ ๔.๗ สรุปด้านภาพลักษณ์แห่งตน ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาในประชาชน	๖	๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๙
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจ และเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๕	๔, ๕, ๖, ๗, ๙
๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับ การศึกษาของคณะสงฆ์	๒	๕, ๘
๔. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตาม กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๓	๖, ๗, ๘
๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้ง เดิมที่ดั้งาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุม พฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	๒	๕, ๖
๖. กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับ ประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยา เสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และใน ในฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการ ทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมี การทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความ เป็นพระ (ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ ที่ค้ายาเสพติด วิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้า สู่กระบวนการตามกฎหมาย	๒	๗, ๙

สรุปได้ว่าพระวินยาศีลบางส่วนของพระวินยาศีลที่บัญญัติไว้สำหรับภิกษุสามเณร หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาศีลอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด<sup>๗๔</sup> เมื่อพบว่า มีพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใด วัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

#### ๔.๑.๘ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาศีลใน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ พบว่า

(๑) มีชุมชนแออัดจำนวนมากขึ้น มีลัทธิความเชื่อเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดลัทธิการระ จำนวนมาก ไม่มีการบัญญัติพระพุทธรูปศาสนาไว้ในรัฐธรรมนูญ มีการสนับสนุนกิจกรรมของศาสนาอื่น เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยง และเกิดสิ่งล่อแหลมต่อพฤติกรรมของพระภิกษุ สามเณร มีการโจมตีจากศาสนาอื่น มีการขยายตัวของศาสนิกชนของศาสนาอื่นอย่างต่อเนื่อง เกิดความขัดแย้งระหว่างพุทธบริษัทกันเอง และเด็กและเยาวชนขาดความสนใจในศาสนา<sup>๗๕</sup>

(๒) การศึกษาของทางโลกมีความเข้มข้นและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มมากขึ้น ประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ชาวสารเกี่ยวกับภาพลบของคณะสงฆ์ การเปิด ประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัดมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทางการเมือง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของพระสงฆ์ ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความ พระพุทธรูปศาสนาไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของ ประชาชนบางกลุ่ม<sup>๗๖</sup>

(๓) การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น การเอาวัดเอาเปรียบวัดและพระสงฆ์ มีการแทรกแซงจาก นักการเมือง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร เป็นต้น การนำเสนอข่าวสารด้านลบของสื่อมวลชน สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการใส่

<sup>๗๔</sup> สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พิเชษฐศักดิ์ ปิยรัตนสถิตย์, รองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๕</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับ ของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๖</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาล ทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ร้ายพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น มีการร้องเรียนพฤติกรรมของพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น โดยขาดข้อเท็จจริง พฤติกรรมด้านลบของพระสงฆ์บางรูป และการขาดหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง<sup>๗๗</sup>

(๔) แร่กุดตันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ผลประโยชน์ที่ทับซ้อนของนายทุน การหวังผลกำไร หรือหากินกับพระพุทธศาสนา การบุกรุกที่วัด หรือการอาศัยที่วัดในการแสวงหาผลประโยชน์ของนายทุน การเข้ามามีอำนาจและอิทธิพลของนักการเมือง และผู้มีอิทธิพล การนำกฎหมายบ้านเมืองมาบังคับใช้กับการบริหารจัดการวัด การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ประโยชน์น้อยและผิดประเภท การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัดจากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน<sup>๗๘</sup>

(๕) อิทธิพลของโลกตะวันตก ทำให้พฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาด้วย การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ลากและสักการะที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาแก่คณะสงฆ์ การทำงานล่าเส้น หรือการไม่ปรึกษาเจ้าคณะพระสังฆาธิการก่อนดำเนินการใด ๆ ของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง การใช้เทคโนโลยีผิดประเภท ต้นทุนราคาสูง ส่วนใหญ่เกิดปัญหาขัดแย้งภายในคณะสงฆ์กันเอง ปัญหาการทำลายล้างพระพุทธศาสนา และความรู้พื้นฐานของพระภิกษุสามเณร และพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน<sup>๗๙</sup>

(๖) ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ตำรวจบ้านที่เฝ้าระวังยาเสพติด โดนทำร้ายจนกระทั่งเสียชีวิต ไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานใดจัดการได้ ปัญหาการให้ความรู้แก่คนในชุมชน เพื่อช่วยกันสังเกต ชุมชนขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลของยาเสพติด งบประมาณของผู้ชี้เบาะแทยาเสพติดในชุมชน<sup>๘๐</sup>

(๗) ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมี

<sup>๗๗</sup> สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อดิธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๘</sup> สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๗๙</sup> สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๐</sup> สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลามาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่าย จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัดเป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระเบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหาเสพติดในวัดและชุมชน<sup>๘๑</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป **ด้านความรู้** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

#### ตารางที่ ๔.๘ สรุปด้านความรู้ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การเสนอข้อหาสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข้อหาเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น	๔	๑, ๒, ๕, ๖
๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน	๓	๒, ๕, ๖
๓. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้	๒	๕, ๖

<sup>๘๑</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๘ สรุปด้านความรู้ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๔. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวช ตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช	๑	๖
๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็น กลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ขรवास กลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่าน ขรवासกลุ่มที่สาม ประกอบกับขรवासกลุ่มที่ สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหาขายเสพ ติดในวัดและชุมชน	๑	๖
๖. การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชน และวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัด จากคูกรณี ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อ ของพุทธศาสนิกชน	๑	๒

สรุปได้ว่าการศึกษาของทางโลกมีความเข้มข้นและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งยั่วยุมีเพิ่มมากขึ้น ประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ข้าราชการเกี่ยวกับภาพลบของคณะสงฆ์ การเปิดประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัดตมมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทางการเมือง ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของพระสงฆ์ ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความพระพุทธรูปไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของประชาชนบางกลุ่ม

๔.๑.๙ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะ พบว่า

(๑) ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น<sup>๘๒</sup>

(๒) มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักลงทุนเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น<sup>๘๓</sup>

(๓) ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<sup>๘๔</sup>

(๔) การได้รับการสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนที่มีความรู้ความเข้าใจงานคณะสงฆ์ มีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานวัด วัดมีรายได้จากที่ดิน แหล่งท่องเที่ยว และอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนถวายปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมของวัด ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการสร้างความเข้าใจระหว่างชาวบ้าน วัด และชุมชน โดยรอบ มีบุคคลและหน่วยงานให้การช่วยเหลือและอุปถัมภ์ และประชาชนเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น<sup>๘๕</sup>

(๕) มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง การคมนาคมสะดวกสบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

<sup>๘๒</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๓</sup>สัมภาษณ์ นายยศวิศ บุตรดี, ประธานชุมชนหมู่บ้านเสนาพัฒนา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๔</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวิชราภรณ์ (สุพนธ์ ปณณาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๘๕</sup>สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการ เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัย การติดต่อประสานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตลอด และจำนวนพระภิกษุสามเณรเพิ่มปริมาณมากขึ้น<sup>๕๖</sup>

(๖) จากนโยบายของคณะสงฆ์ที่มีต่อปัญหายาเสพติด พบว่า มีคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ห้ามภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๒ : ข้อ ๔ ห้ามภิกษุสามเณรฉันยาที่มีคติเหมือนสุราเมรัย และยาเสพติดให้โทษอื่นใดที่มีคติอย่างเดียวกัน ข้อ ๕ ห้ามภิกษุสามเณรเสพหรือฉีดยาเสพติดให้โทษทุกชนิดเข้าสู่ร่างกาย ยกเว้นกรณีที่ปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์เพื่อรักษาโรค คณะสงฆ์มีการดำเนินการดังนี้คือ ถ้ามิได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าอาวาสเจ้าสังฆัดสั่งให้เลิกการกระทำ หากยังฝ่าฝืน ให้ภิกษุสามเณรรูปนั้นออกไปเสียจากวัด บันทึกเหตุที่ให้ออกในหนังสือสุทธิ และรายงานเจ้าคณะจังหวัดทราบ ถ้าเป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าคณะเจ้าสังฆัดพิจารณา ลงโทษฐานละเมิดจริยาพระสังฆาธิการตามควรแก่กรณี<sup>๕๗</sup>

(๗) ตามหลักธรรมวินัย การเสพยาเสพติดเป็นการละเมิดพระธรรมวินัย โดยจัดอยู่ในข้อบัญญัติปาจิตตีย์ เป็นโทษยังไม่ถึงขั้นขาดจากความเป็นพระ...แต่ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ในหมวด ๔ นิคคกรรมและการสละสมณเพศ มาตรา ๒๗ ข้อ (๒) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจิม การเสพ ยาเสพติดแม้เป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นการกระทำต่อเนื่องเป็นนิสัย สามารถปรับเป็นความผิดได้ และเจ้าอาวาสผู้ปกครองสามารถทำการลาสิกขาพระรูปนั้นได้ มาตรา ๒๙ เป็นการกระทำผิดกฎหมายของรัฐที่มีโทษทางอาญาการเสพยาเสพติดถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา สามารถทำการลาสิกขาให้กับพระสงฆ์รูปนั้นได้<sup>๕๘</sup>

(๘) มติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๑.ให้เจ้าคณะผู้ปกครองและเจ้าอาวาสให้ความร่วมมือกับทางราชการในการป้องกันภัยยาเสพติดให้โทษ ๒.ให้วัดเป็นศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาในการฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจ ๓.แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานศูนย์สงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การดำเนินการกับพระสงฆ์ กรณีเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ดำเนินการตามกฎหมายของรัฐ กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และใน

<sup>๕๖</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาศย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๗</sup>สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอรินทราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๘</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมีการทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็นพระ (ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติดวิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย<sup>๘๙</sup>

(๙) ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ใดต้องสงสัยว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด หรือเสพและมียาเสพติดไว้ในครอบครอง ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้ต้องหาหรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล และไม่มีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรือสังคม หากผู้นั้นยินยอมเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดดำเนินการให้ผู้นั้นเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู<sup>๙๐</sup>

#### ตารางที่ ๔.๙ สรุปด้านทักษะ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๕๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาในประชาชน	๖	๑, ๓, ๕, ๖, ๗, ๙
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจ และเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๕	๔, ๕, ๖, ๗, ๘
๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับ การศึกษาของคณะสงฆ์	๒	๕, ๙,
๔. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตาม กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๓	๖, ๗, ๘

<sup>๘๙</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญญา ป.ธ.๘ ดร.), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๙๐</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



ตารางที่ ๔.๙ สรุปด้านทักษะ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวชด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	๒	๕, ๖
๖. กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะที่เป็นประชาชนไทย การจะดำเนินการทางกฎหมายของรัฐได้ตามปกตินั้น ก็ต่อเมื่อมีการทำให้บุคคลที่เป็นพระสงฆ์ พ้นจากความเป็นพระ (ลาสิกขา) ก่อน มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติด วิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย	๒	๗, ๙

สรุปได้ว่าประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ชาวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น

๔.๑.๑๐ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านคน (Man) พบว่า

(๑) พระภิกษุสามเณรในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างดี มีการประชุมเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง และพระเลขาณุกการเป็นประจำทุกเดือน ในการประชุมทุกครั้ง พระเดชพระคุณเจ้าคณะจังหวัดจะกำชับเจ้าคณะผู้ปกครองให้ดูแลเอาใจใส่เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณร

ในเขตปกครองของตน ทำให้คณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดความเรียบร้อย เป็นภาพลักษณ์ที่ดี ในสายตาของประชาชนทั่วไป<sup>๑๑</sup>

(๒) นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขตแต่ละเขตเป็นที่ปรึกษาในเขตเขตของตน และแต่งตั้งให้เลขานุการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอุกฉกรรจ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไประงับเหตุได้ทันทีที่ไม่ปล่อยให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง<sup>๑๒</sup>

(๓) นโยบายของเจ้าคณะผู้ปกครอง จัดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพระวินยาธิการเป็นประจำทุกปี โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ อาทิเช่น เจ้าคณะภาค ๑ รองเจ้าคณะภาค ๑ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา รวมถึงการบรรยายพิเศษของรองเจ้าคณะ ซึ่งถือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้งมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษา อุกฉกรรจ์ที่เกิดขึ้นจริงในเขตปกครองคณะสงฆ์ และแนวทางแก้ไขปัญหาอุกฉกรรจ์ดังกล่าว ทำให้พระวินยาธิการผู้เข้ารับการอบรมได้ความรู้ และได้แนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง<sup>๑๓</sup>

(๔) พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์อยู่แล้ว อาทิเช่น ตำแหน่งเจ้าคณะเขต ตำแหน่งเจ้าคณะแขวง เป็นต้น<sup>๑๔</sup>

(๕) นโยบายของเจ้าคณะมีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต เป็นผู้ช่วยที่ปรึกษาหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขตของตน และแต่งตั้งเลขานุการเจ้าคณะ เป็นผู้ช่วยเลขานุการเจ้าคณะแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการประจำแขวงของตน ถือเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากพระ

<sup>๑๑</sup>สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒</sup>สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญญา ป.ธ.๘ ดร.), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธีมนี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๔</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เลขานุการปฏิบัติงานสนองงานเจ้าคณะผู้ปกครองอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย<sup>๕๕</sup>

(๖) มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย<sup>๕๖</sup>

(๗) มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร<sup>๕๗</sup> เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันที่วงที่ จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย<sup>๕๘</sup>

(๘) อธิกรณเรื่องใดเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่เป็นโลกวิฆชะ เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้พระวินยาธิการ หรือเจ้าคณะแขวงเป็นผู้พิจารณาโทษานุโทษตามที่เห็นสมควร และรายงานให้เจ้าคณะเขตทราบตามลำดับ อธิกรณใดเป็นเรื่องร้ายแรงด้วย เป็นโลกวิฆชะด้วย เจ้าคณะจะมอบความเป็นใหญ่ให้หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต หรือเจ้าคณะเขต พิจารณาไต่สวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นก่อนและรายงานผลให้เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ทราบก่อนพิจารณาลงโทษตามที่เห็นสมควร

---

<sup>๕๕</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิไล), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๖</sup>สัมภาษณ์ พระสิทธิธินิธิตา, รศ.ดร. (ชลัช โชติทนต์), เจ้าคณะเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๗</sup>สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๕๘</sup>สัมภาษณ์ นายยศวิวัฒน์ บุตรดี, ประธานชุมชนหมู่บ้านเสนาพัฒนา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

หรือหากมีอิทธิพลใดเป็นเรื่องร้ายแรงมาก ขัดกับกฎหมายของบ้านเมือง เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มอบความเป็นใหญ่ให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง พิจารณาลงโทษโดยเด็ดขาด ร่วมกับเจ้าคณะเขตนั้น ๆ <sup>๙๙</sup>

(๙) คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอิทธิพลโดย เน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่ามีผู้ร้องเรียน พฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหา ทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มิได้นิ่งนอนใจในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการ ประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกัน สอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้า คณะนั้น ๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความ เรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้<sup>๑๐๐</sup> หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึง ขั้นผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะ ผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่าง ๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่า ข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วน ของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่าง ๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดย มิได้นิ่งนอนใจ ทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุนอกรีตอยู่แล้ว<sup>๑๐๑</sup>

(๑๐) ผู้ขอบวชต้องมีการรับรองจากบุคคลอ้างอิงที่สามารถควบคุมดูแลพฤติกรรมของผู้ ขอบวชได้ ในทุกกรณี อันได้แก่ พ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ที่ผู้ขอบวชเคารพนับถือ ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น โดยมีการหารือกับพระอุปัชฌาย์ หรือ เจ้าอาวาสวัดที่ผู้ขอบวชปรารถนาจะบวชอยู่ ณ วัด

<sup>๙๙</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขวนปณฺโณ, เลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัด มหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๐</sup>สัมภาษณ์ พระปัญญาวิชราภรณ์ (สุพนธ์ ปณฺณาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราช วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๑</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับ ของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นั้น ๆ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ขอพบขอพบพหุติตนเสียหายเกิดปัญหาผู้รับรองจะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาไม่ปล่อยให้เป็นการเจ้าอาวาสแต่เพียงฝ่ายเดียว<sup>๑๐๒</sup>

จากข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านภาวะผู้นำ ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

#### ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปด้านคน (Man) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี	๕	๒, ๓, ๔, ๙, ๑๐
๒. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน	๕	๔, ๖, ๗, ๙, ๑๐
๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และประชาชน	๔	๑, ๕, ๖, ๘, ๙
๔. พระวินยาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์	๔	๑, ๓, ๕, ๗
๕. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งพระเลขานุการเจ้าคณะเขต	๒	๖, ๗

<sup>๑๐๒</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟูโรงพยาบาลทหารอากาศ สี่น เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปด้านคน (Man) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๖. มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการ กรุงเทพมหานคร และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนา	๒	๓ ๘
๗. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ	๒	๕, ๑๐

สรุปได้ว่า คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ใช้กระบวนการในการบริหารงานด้านระงับอธิกรณ์ โดยเน้นพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินคดีความต่าง ๆ เนื่องจากในปัจจุบันพบว่า มีผู้ร้องเรียน พฤติกรรมความไม่โปร่งใสของพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและการกล่าวหา ทั้งทางด้านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นต้น สร้างความเสียหายให้แก่คณะสงฆ์เป็นจำนวนมาก จากกรณีดังกล่าวคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มิได้นิ่งนอนใจในการแก้ไขปัญหา ทุกครั้งที่มีการประชุมพระสังฆาธิการระดับสูง เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะเน้นย้ำให้เจ้าคณะผู้ปกครองช่วยกัน สอดส่องดูแล หากพบว่าวัดใด หรือพระภิกษุสามเณรรูปใด มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็จะขอให้เจ้าคณะนั้น ๆ ช่วยกันป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมของวัดและพระภิกษุสามเณรให้เกิดความเรียบร้อยเฉพาะในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถแก้ไขได้ หรือเป็นในกรณีที่มีความผิดร้ายแรงถึงขั้น ผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ก็จะให้เจ้าคณะผู้ปกครองร่วมกับเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ดำเนินการ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องแจ้งให้เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัดทราบด้วย และทำรายงานเสนอเจ้าคณะผู้ปกครองไปตามลำดับชั้น กรณีที่เป็นหนังสือร้องเรียนต่าง ๆ ทางเจ้าคณะจังหวัดจะพิจารณาก่อนว่า ข้อร้องเรียนนั้นมีมูลเหตุหรือไม่ พิจารณาความเป็นไปได้ของหนังสือร้องเรียนว่ามีแหล่งที่มาหรือไม่ หากเป็นการกล่าวร้ายเพื่อใส่ร้ายป้ายสี ไม่มีมูลเหตุอันน่าเชื่อถือก็จะไม่รับพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการร้องเรียนผ่านหน่วยงานราชการ สื่อต่าง ๆ ที่ปรากฏทางโลกออนไลน์ ทางหน้าโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น เจ้าคณะกรุงเทพมหานครจะตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยมิได้นิ่งนอนใจ ทั้งนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานที่เรียกกันว่า “พระวินยาธิการ” หรือที่คุ้นหูกันว่า “ตำรวจพระ” ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระภิกษุนอกรีตอยู่แล้ว

#### ๔.๑.๑๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านเงิน (Money) พบว่า

(๑) แม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานครแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำได้ยาก<sup>๑๐๓</sup>

(๒) ยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระวินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี<sup>๑๐๔</sup>

(๓) ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขต และระดับแขวง เมื่อมีเรื่องราวร้องเรียน มักร้องถึงสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานครบ้าง ถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดบ้าง หรือสูงไปกว่านั้น ทำให้พระวินยาธิการในพื้นที่ไม่ทราบเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นับเป็นปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานได้ในข้อหาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ได้<sup>๑๐๕</sup>

(๔) ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิหรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำไม่ได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้<sup>๑๐๖</sup>

(๕) พระภิกษุสามเณรมีความหลากหลายทางด้านความรู้ และพฤติกรรมที่แสดงออก พระภิกษุสามเณรจากต่างประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณกระจายไปไม่ถึงระดับล่าง การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสาร คำสั่ง การตีความกฎหมายผิด หรือคลาดเคลื่อน พื้นที่การปกครองขนาดใหญ่ ยากต่อการควบคุม พระสังฆาธิการบางรูปมี

<sup>๑๐๓</sup> สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๔</sup> สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๕</sup> สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอริทรราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๖</sup> สัมภาษณ์ นายเสกสรร ญาณกิจ, ผู้ช่วยพระวินยาธิการเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

อายุกาลพรรษามาก บางรูปไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ เปิดช่องทางให้พระภิกษุสามเณรบางรูปกระทำผิดกฎหมาย เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย และมีการตีความกฎหมายไปต่าง ๆ นานา<sup>๑๐๗</sup>

(๖) พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด<sup>๑๐๘</sup> เมื่อพบว่ามิพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น<sup>๑๐๙</sup>

(๗) พบบัตรสนเท่ห์จำนวนมาก ที่ขาดผู้ร้องทุกข์หรือผู้เสียหายโดยตรง ทำให้พระวินยาธิการระดับจังหวัดต้องทำงานหนักในการกลั่นกรองข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และแม่นยำ นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด<sup>๑๑๐</sup>

(๘) พระวินยาธิการขาดการสร้างความเข้าใจแก่ชาวบ้าน และประชาชนให้ตระหนักรู้และร่วมกันปกป้องพระพุทธศาสนา ขจัดพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤตินอกกรีต ผิดกฎหมายบ้านเมือง<sup>๑๑๑</sup>

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

<sup>๑๐๗</sup> สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญโญ ป.ธ.๘), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๘</sup> สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พิเชฐศักดิ์ ปิยรัตน์สถิตย์, รองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๐๙</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๐</sup> สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๑</sup> สัมภาษณ์ นายประเวศร์ วัลลภบรรหาร, อดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



ผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจ อาจมีข้อบกพร่อง หรือขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และมีข้อร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๑๒</sup>

(๑๐) พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีหลังจากได้รับการแก้ไขปัญหาแล้ว<sup>๑๑๓</sup>

(๑๑) ขาดผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ขาดผู้ชำนาญการในการสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามงานของพระสังฆาธิการ ขาดงบประมาณในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ขาดเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละวัดที่มีคุณภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ขาดการนำนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นเอกภาพ และแผนการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้<sup>๑๑๔</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุป**ด้านเงิน (Money)** ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

---

<sup>๑๑๒</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธินิ วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธิธารจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔), วัดเสมียนนารี เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๔</sup>สัมภาษณ์ นายเสกสรร ญาณกิจ, ผู้ช่วยพระวินยาธิการเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปด้านเงิน (Money) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	๓	๕, ๖, ๘
๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด	๓	๒, ๖, ๗
๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขตและระดับแขวง	๒	๓, ๘
๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก	๒	๙, ๘
๕. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การตีความกฎหมายผิดประเด็น ความล่าช้าในการทำงานไม่มีงบประมาณทางด้านนี้เป็นการเฉพาะ	๒	๔, ๗
๖. ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑
๗. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในทัพบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง	๑	๘

สรุปได้ว่าแม้จะมีการแต่งตั้งพระวินยาธิการครบทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานครแล้ว ก็ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึงในบางเขตพื้นที่ที่ลำบากในการเดินทางของพระวินยาธิการ จนทำให้เกิดความเสียหาย หรือการเข้าถึงซึ่งแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือก็กระทำได้ยากยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนใหญ่พระวินยาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่จะเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด บางส่วนต้องเงินวัดมาใช้เป็นค่าพาหนะในการเดินทาง จึงเป็นสาเหตุทำให้พระ

วินยาธิการส่วนใหญ่ไม่ออกไปตรวจตราความเรียบร้อยในเขตพื้นที่ของตนเอง บางพื้นที่แทบไม่มีพระวินยาธิการรูปใดออกปฏิบัติหน้าที่เลยก็มี พระสังฆาธิการบางรูปไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ พระสังฆาธิการบางรูปไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี เงินนิตยภัตของเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารที่ใหญ่ ควบคุมยาก ความล่าช้าในการรายงานข้อขัดข้องของพระสังฆาธิการตามลำดับชั้น ความล่าช้าในการให้ความช่วยเหลือ ความชัดเจนหรือแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ความเอาใจใส่ของเจ้าคณะพระสังฆาธิการต่อพระสังฆาธิการไม่เท่าเทียมกัน และขาดบทสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีหลังจากได้รับการแก้ไขไปแล้ว

#### ๔.๑.๑๒ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) พบว่า

(๑) ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอยกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๑๕</sup>

(๒) มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ มีผู้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้จากการท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสะดวก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม มีหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การเข้าถึงข่าวสารรวดเร็ว มีหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ มีผู้สนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมากขึ้น และพระภิกษุสามเณรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๑๖</sup>

(๓) ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น วัดสามารถหารายได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น มีนายทุนในการดำเนินงาน มีกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ที่เข้มแข็ง ข่าวสารมีความทันสมัย การรับรู้ข่าวสารทำได้รวดเร็ว

<sup>๑๑๕</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๖</sup>สัมภาษณ์ พระครูปลัดวิเชียร ขวนปญโญ, เลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เครื่องมือมีความทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตรงข้ามมีน้อย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของพระสงฆ์ และมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีความรู้เรื่องกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๑๗</sup>

(๔) การได้รับการสนับสนุนจากพุทธศาสนิกชนที่มีความรู้ความเข้าใจงานคณะสงฆ์ มีจิตอาสาในการช่วยเหลืองานวัด วัดมีรายได้จากที่ดิน แหล่งท่องเที่ยว และอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนถวายปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมของวัด ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการสร้างความเข้าใจระหว่างชาวบ้าน วัด และชุมชนโดยรอบ มีบุคคลและหน่วยงานให้การช่วยเหลือและอุปถัมภ์ และประชาชนเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น<sup>๑๑๘</sup>

(๕) มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง บ้านเมืองเจริญรุ่งเรือง การคมนาคมสะดวกสบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการ เครื่องมือสื่อสารมีความทันสมัย การติดต่อประสานสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการทำงานเชิงรุกร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการตลอด และจำนวนพระภิกษุสามเณรเพิ่มปริมาณมากขึ้น<sup>๑๑๙</sup>

(๖) จากนโยบายของคณะสงฆ์ที่มีต่อปัญหายาเสพติด พบว่า มีคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง ห้ามภิกษุสามเณรเสพยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๒ : ข้อ ๔ ห้ามภิกษุสามเณรฉันทยาที่มีคติเหมือนสุราเมรัย และยาเสพติดให้โทษอื่นใดที่มีคติอย่างเดียวกัน ข้อ ๕ ห้ามภิกษุสามเณรเสพหรือฉินยาเสพติดให้โทษทุกชนิดเข้าสู่ร่างกาย ยกเว้นกรณีปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์เพื่อรักษาโรค คณะสงฆ์มีการดำเนินการดังนี้คือ ถ้ามิได้เป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าอาวาสเจ้าสังกัดสั่งให้เลิกการกระทำ หากยังฝ่าฝืน ให้ภิกษุสามเณรรูปนั้นออกไปเสียจากวัด บันทึกเหตุที่ให้ออกในหนังสือสุทธิ และรายงานเจ้าคณะจังหวัดทราบ ถ้าเป็นพระสังฆาธิการ ให้เจ้าคณะเจ้าสังกัดพิจารณา ลงโทษฐานละเมิดจรรยาพระสังฆาธิการตามควรแก่กรณี<sup>๑๒๐</sup>

<sup>๑๑๗</sup> สัมภาษณ์ พระปัญญาชิราภรณ์ (สุพนธ์ ปัญญาโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๘</sup> สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๑๙</sup> สัมภาษณ์ นายเสกสรร ญาณกิจ, ผู้ช่วยพระวินยาธิการเขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๐</sup> สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอำนวยการ กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

(๗) ตามหลักธรรมวินัย การเสพยาเสพติดเป็นการละเมิดพระธรรมวินัย โดยจัดอยู่ในข้อบัญญัติปาจิตตีย์ เป็นโทษยังไม่ถึงขั้นขาดจากความเป็นพระ แต่ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ในหมวด ๔ นิคกรรมและการสละสมณเพศ มาตรา ๒๗ ข้อ (๒) ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยเป็นอาจिन การเสพยาเสพติดแม้เป็นอาบัติเล็กน้อย แต่เป็นการกระทำต่อเนื่องเป็นนิสัย สามารถปรับเป็นความผิดได้ และเจ้าอาวาสผู้ปกครองสามารถทำการลาสิกขาพระรูปนั้นได้ มาตรา ๒๙ เป็นการกระทำผิดกฎหมายของรัฐที่มีโทษทางอาญาการเสพยาเสพติดถือเป็นการกระทำผิดทางอาญา สามารถทำการลาสิกขาให้กับพระสงฆ์รูปนั้นได้<sup>๑๒๑</sup>

(๘) 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 มาตรการต่อพระสงฆ์ที่ค้ายาเสพติดวิธีเดียว คือ ลาสิกขา และนำเข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย<sup>๑๒๒</sup>

(๙) ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ผู้ใดต้องสงสัยว่ากระทำความผิดฐานเสพยาเสพติด หรือเสพและมียาเสพติดไว้ในครอบครอง ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นเป็นผู้ต้องหาหรืออยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีในความผิดฐานอื่นซึ่งเป็นความผิดที่มีโทษจำคุกหรืออยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาล และไม่มีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่นหรือสังคม หากผู้นั้นยินยอมเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู ให้เจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดดำเนินการให้ผู้นั้นเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู<sup>๑๒๓</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ได้ดังตารางข้างล่างนี้

<sup>๑๒๑</sup> สัมภาษณ์ พระมหาเชมนันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๒</sup> สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปิโย ป.ธ.๘ ดร.), รองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๓</sup> สัมภาษณ์ พระครูอุดมจาวรธรรม, ดร. (คำไต้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาในประชาชน	๖	๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๙
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจ และเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๕	๒, ๔, ๕, ๖, ๗
๓. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับ การศึกษาของคณะสงฆ์	๒	๕, ๙
๔. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิดตาม กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๓	๖, ๗, ๘
๕. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้ง เดิมที่ดิงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุม พฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	๒	๕, ๖
๖. กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดได้บังคับใช้กับ ประชาชนทั่วไปที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยา เสพติด แต่พระสงฆ์ซึ่งอยู่ใน ๒ สถานะ คือ ใน ฐานะที่เป็นพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ และในฐานะ ที่เป็นประชาชนไทย	๒	๗, ๘

สรุปได้ว่านโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวง ในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาศิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อย ในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขตแต่ละเขตเป็นที่ปรึกษาในเขตเขตของตน และ แต่งตั้งให้เลขาธิการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาศิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็น แนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอุกฉกรรจ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ

ในฐานะเป็นเจ้าของและผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไปประจบเหตุได้ทันทั่วทั้งที่ไม่ปล่อยให้  
ปะให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง

#### ๔.๑.๑๓ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการ (Management) พบว่า

(๑) มีชุมชนแออัดจำนวนมากขึ้น มีลัทธิความเชื่อเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดลางสังเกตุ  
จำนวนมาก ไม่มีการบัญญัติพระพุทธรูปศาสนาไว้ในรัฐธรรมนูญ มีการสนับสนุนกิจกรรมของศาสนาอื่น  
เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดปัจจัยเสี่ยง และเกิดสิ่งล่อแหลมต่อพฤติกรรมของพระภิกษุ  
สามเณร มีการโจมตีจากศาสนาอื่น มีการขยายตัวของศาสนิกชนของศาสนาอื่นอย่างต่อเนื่อง เกิด  
ความขัดแย้งระหว่างพุทธบริษัทกันเอง และเด็กและเยาวชนขาดความสนใจในศาสนา<sup>๑๒๔</sup>

(๒) การศึกษาของทางโลกมีความเข้มข้นและมีช่องทางเพิ่มมากขึ้น สิ่งอำนวยความสะดวก  
ประชาชนต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาเข้าวัด ชาวสารเกี่ยวกับภาพลบของคณะสงฆ์ การเปิด  
ประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เน้นสร้างวัตถุมากกว่าจิตใจ มีการแทรกแซงทางการเมือง  
ปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากรกับวัด ทางโลกติเตียนในการใช้สื่อออนไลน์ของพระสงฆ์  
ความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ราคาสูง มีลัทธิเพิ่มมากขึ้น มีการตีความ  
พระพุทธรูปศาสนาไปหลากหลายรูปแบบ เด็กและเยาวชนเข้าวัดน้อยลง และการเปลี่ยนศาสนาของ  
ประชาชนบางกลุ่ม<sup>๑๒๕</sup>

(๓) การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว  
ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น การเอาวัดเอาเปรียบวัดและพระสงฆ์ มีการแทรกแซงจาก  
นักการเมือง ขาดการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร  
 เป็นต้น การนำเสนอข่าวสารด้านลบของสื่อมวลชน สื่อออนไลน์มีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีการใส่  
ร้ายพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น มีการร้องเรียนพฤติกรรมของพระสงฆ์เพิ่มมากขึ้น โดยขาดข้อเท็จจริง  
พฤติกรรมด้านลบของพระสงฆ์บางรูป และการขาดหลักฐานยืนยันความบริสุทธิ์ของตนเอง<sup>๑๒๖</sup>

(๔) แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาด  
ความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ผลประโยชน์ที่ทับซ้อนของนายทุน การ  
หวังผลกำไร หรือหากินกับพระพุทธรูปศาสนา การบุกรุกที่วัด หรือการอาศัยที่วัดในการแสวงหา

<sup>๑๒๔</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกสุทธิ โภคะสุวรรณ, กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับ  
ของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๕</sup>สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกนายแพทย์สมโรจน์ จิริวิภากร, หัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟู  
โรงพยาบาลทหารอากาศ สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๖</sup>สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม  
รวมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ผลประโยชน์ของนายทุน การเข้ามามีอำนาจและอิทธิพลของนักการเมือง และผู้มีอิทธิพล การนำกฎหมายบ้านเมืองมาบังคับใช้กับการบริหารจัดการวัด การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ประโยชน์น้อยและผิดประเภท การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัดจากคู่กรณี ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน<sup>๑๒๗</sup>

(๕) อิทธิพลของโลกตะวันตก ทำให้พฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาด้วย การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลกและสักการะที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาแก่คณะสงฆ์ การทำงานลำเส้น หรือการไม่ปรึกษาเจ้าคณะพระสังฆาธิการก่อนดำเนินการใด ๆ ของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง การใช้เทคโนโลยีผิดประเภท ต้นทุนราคาสูง ส่วนใหญ่เกิดปัญหาขัดแย้งภายในคณะสงฆ์กันเอง ปัญหาการทำลายล้างพระพุทธศาสนา และความรู้พื้นฐานของพระภิกษุสามเณร และพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน<sup>๑๒๘</sup>

(๖) ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ตำรวจบ้านที่เฝ้าระวังยาเสพติด โดนทำร้ายจนกระทั่งเสียชีวิต ไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานใดจัดการได้ ปัญหาการให้ความรู้แก่คนในชุมชน เพื่อช่วยกันสังเกต ชุมชนขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลของยาเสพติด งบประมาณของผู้ชี้เบาะแasyาเสพติดในชุมชน<sup>๑๒๙</sup>

(๗) ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลาร่างมาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามามีส่วนร่วมในวัดได้ด้วย จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัดเป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระเบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้ายคือ

<sup>๑๒๗</sup> สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๘</sup> สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๒๙</sup> สัมภาษณ์ พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์, รองผู้กำกับ การ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ขรราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำ ยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านขรราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับขรราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหา ยาเสพติดในวัดและชุมชน<sup>๑๓๐</sup>

จากข้อมูลในเบื้องต้นผู้วิจัยสามารถสรุปด้านการจัดการ (Management) ของการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานครได้ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุปด้านการจัดการ (Management) ของการปฏิบัติงานของพระวินยธิการใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่มีการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น	๔	๑, ๒, ๕, ๖
๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน	๓	๑, ๕, ๖
๓. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้	๒	๑, ๓

<sup>๑๓๐</sup>สัมภาษณ์ พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุปด้านการจัดการ (Management) ของการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	จำนวน (รูปหรือคน)	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๔. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช	๑	๖
๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม	๑	๖,
๖. การฟ้องร้องดำเนินคดีระหว่างประชาชนและวัด การกล่าวร้ายป้ายสีวัด จากคู่อริ ความเชื่อของพุทธศาสนิกชน และการรับสื่อของพุทธศาสนิกชน	๑	๒,

สรุปได้ว่าในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น หลังจากบวชแล้ว ตัวพระสงฆ์เองมีเงินและมีเวลาว่างมาก ประกอบกับระบบดูแลควบคุมขาดประสิทธิภาพ บวกกับปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์เองล้วนส่งผลต่อพฤติกรรม ความเสี่ยงในการเกี่ยวข้องกับปัญหายาเสพติดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนของฆราวาสนั้น แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มวัยรุ่น/เด็กวัด/ศิษย์วัด ทั้งสองกลุ่มนี้ล้วนเข้ามามีส่วนร่วมในวัดได้ง่าย จึงสามารถนำสิ่งเสพติดเข้ามาสู่พระภิกษุสามเณรได้ง่าย ประกอบกับชุมชนออกห่างจากวัด มองวัดเป็นเพียงสัมพันธ์ทางสัญลักษณ์/ประเพณี ไม่พัฒนาซึ่งกันและกัน ชุมชนเสื่อมโทรม-วัดไร้ระเบียบ การป้องกัน การสอดส่องดูแลจึงอ่อนแอ ทำให้เกิดปัญหายาเสพติดได้ง่าย กลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหา ยาเสพติดในวัดและชุมชน

### สรุปวิเคราะห์

จากการลงพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๒๐ รูปหรือคน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานครถึงประเด็นสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานครแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (Swot Analysis) สามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๑. เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาศิการประจำจังหวัดดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการเป็นอย่างดี	๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาศิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	๑. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด	๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น
๒. มีมติมหาเถรสมาคมที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน	๒. ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด	๒. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์	๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการรสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน
๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาศิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาศิการประจำเขต	๓. ขาดสำนักงานของพระวินยาศิการระดับเขต และระดับแขวง	๓. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น	๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัด
๔. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะ	๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้ยาก	๔. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวชด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง	

สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
แขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน	กฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง		กรองผู้บวชที่เคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น

**สรุปได้ว่า** ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีจุดแข็ง คือ ๑. เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี ๒. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่อง ขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๓. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ๔. นโยบายของเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขตแต่ละเขตเป็นที่ปรึกษาในเขตเขตของตน และแต่งตั้งให้เลขานุการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้ นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอุกฉกรรจ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไประงับเหตุได้ทันทีที่ไม่ปล่อยให้เรื่องราวยิ่งใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการกรุงเทพมหานคร และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาล และประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไปประงับเหตุอย่างทันที่ที่จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไปประงับเหตุโดยพลการณ์ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีจุดอ่อน คือ ๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. ควรมีระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด ๓. ควรมีสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขต และระดับแขวง ๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้น้อย ๕. พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำไม่ได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามีพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีโอกาส คือ ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก กรุงเทพมหานครมีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอบกำกับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่

เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น ๑. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ๒. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ ๓. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น ๔. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดั้งงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง ขาดระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากขาดระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยธิการบางส่วนขาดความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัว ของพระวินยธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามีพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตาม ที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพลสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีอุปสรรค คือ ๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่ขาดการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น ๒. แรงกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การขาดความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลัก ๆ คือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองขาดกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น ๔. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรองให้ชุมชนช่วยกันดูแลจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ขรราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านขรราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับขรราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในวัดและชุมชน

## ๔.๒ การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

จากการลงพื้นที่วิจัย ด้วยการแจกแบบสอบถามระดับปฏิบัติการของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๗๒ รูป สามารถสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

### ๔.๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งในส่วนของสถานภาพ อายุ การศึกษาชั้นสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ได้ปรากฏผลดังรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
พระวินยาธิการ	๙๕	๕๒.๕
ผู้ช่วยวินยาธิการ	๘๗	๕๗.๕
รวม	๑๗๒	๑๐๐.๐
<b>อายุ</b>		
๒๑ - ๔๐ ปี	๑๕๕	๘๕.๖
๔๑ - ๖๐ ปี	๑๒	๑๒.๗
๖๐ ปีขึ้นไป	๕	๒.๘
รวม	๑๗๒	๑๐๐.๐
<b>การศึกษาชั้นสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๐	๔๕.๙
ปริญญาตรี	๙๐	๕๓.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๑.๑
รวม	๑๗๒	๑๐๐.๐
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ</b>		
๑ - ๓ ปี	๑๕๗	๙๐.๑
๔ - ๖ ปี	๑๒	๘.๘
๗ ปีขึ้นไป	๓	๑.๗
รวม	๑๗๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระวินยาธิการ จำนวน ๙๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมาเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการ จำนวน ๘๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๕๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖ รองลงมาคืออายุ ๔๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ สุกท้ายมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ ตามลำดับ

ด้านการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐ สุกท้ายมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๑ ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ระหว่าง ๑-๓ ปี จำนวน ๑๕๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑ รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ๔-๖ ปี จำนวน ๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘.๘ สุกท้ายมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะพระวินยาธิการ ๗ ปีขึ้นไป จำนวน ๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๗ ตามลำดับ

#### ๔.๒.๒ ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครใน ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านภาวะผู้นำ ๒. ด้านหน้าที่ ๓. ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔. ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean =  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานครในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน

(n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ กรุงเทพมหานคร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านภาวะผู้นำ	๓.๓๙	๐.๕๘๓	ปานกลาง
๒. ด้านหน้าที่	๓.๔๒	๐.๕๕๙	ปานกลาง
๓. ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม	๓.๔๖	๐.๕๘๗	ปานกลาง
๔. ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)	๓.๔๗	๐.๖๐๔	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๓.๔๔	๐.๕๕๗	ปานกลาง



จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๔$ , S.D. = ๐.๕๕๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน (n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	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 ๔.๑๖ พบว่า พระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๒$ , S.D. = ๐.๕๕๙) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานครด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ) (n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	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 ๔.๑๗ พบว่า พระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๑$ , S.D. = ๐.๖๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย)

(n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านเป็นคนร่าเริง เข้ากับคนได้ง่าย	๓.๔๕	๐.๘๗๒	ปานกลาง
๒. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ	๓.๔๕	๐.๘๑๓	ปานกลาง
๓. ท่านมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๓	๐.๘๒๕	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>๓.๔๔</b>	<b>๐.๖๒๘</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๔$ , S.D. = ๐.๖๒๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านภาพลักษณ์)

(n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านนุ่งห่มเป็นปริมนตล	๓.๔๒	๐.๘๓๐	ปานกลาง
๒. ท่านวางตนเหมาะสม	๓.๔๓	๐.๘๓๑	ปานกลาง
๓. ท่านพูดจาอ่อนหวาน ประนีประนอม	๓.๔๓	๐.๘๔๕	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>๓.๔๓</b>	<b>๐.๖๒๐</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านภาพลักษณ์) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๓$ , S.D. = ๐.๖๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้)

(n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	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 ๔.๒๐ พบว่า พระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๓$ , S.D. = ๐.๖๒๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ)

(n = ๑๗๒)

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	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 ๔.๒๑ พบว่า พระวินยาศิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๑$ ,  $S.D. = ๐.๖๓๗$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการกรุงเทพมหานครด้านการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ

( $n = ๑๗๒$ )

การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการ กรุงเทพมหานคร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๕๐	๐.๘๔๑	มาก
๒. ท่านรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี	๓.๖๔	๐.๘๔๙	มาก
๓. ท่านสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	๓.๓๔	๐.๘๘๓	ปานกลาง
๔. ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น	๓.๕๒	๐.๘๒๐	มาก
๕. ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี	๓.๔๕	๐.๘๙๑	ปานกลาง
๖. ท่านสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้	๓.๕๒	๐.๘๕๔	มาก
๗. ท่านมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครองเจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด	๓.๕๔	๐.๘๒๐	มาก
๘. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน	๓.๔๙	๐.๘๒๗	ปานกลาง
๙. เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ท่านมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง	๓.๔๑	๐.๘๖๓	ปานกลาง

การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ กรุงเทพมหานคร	ระดับปฏิบัติการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑๐. ท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ	๓.๕๕	๐.๘๑๒	มาก
๑๑. ท่านนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืนมอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ	๓.๓๕	๐.๙๑๖	ปานกลาง
๑๒. ท่านช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณร	๓.๕๐	๐.๘๒๑	มาก
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
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>๓.๔๗</b>	<b>๐.๖๐๔</b>	<b>ปานกลาง</b>

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

### ๔.๓ นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ในการดำเนินการพัฒนาพระวินยาธิการนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือสำนักงานเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนากรุงเทพมหานคร กลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการก็คือ การจัดทำเป็นโครงการ มีกิจกรรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สิ่งนี้คณะสงฆ์ทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ล่าสุดมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพระวินยาธิการระดับจังหวัดไปโดยมีเจ้าคณะภาค มาเป็นประธานในการจัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนโครงการ<sup>๑๓๑</sup>

การขับเคลื่อนศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการนั้น คณะสงฆ์ต้องศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ถี่ถ้วนก่อน เช่น ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีพระวินยาธิการทั้งจังหวัดกี่รูป ในจำนวนดังกล่าวมีพระวินยาธิการที่สามารถปฏิบัติงานได้กี่รูป ไม่สามารถปฏิบัติงานได้กี่รูป ต้องการเพิ่มอีกกี่รูป เป็นต้น แล้วจึงจะพัฒนาได้อย่างถูกต้อง<sup>๑๓๒</sup>

สิ่งที่คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครทำก็คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับพระวินยาธิการ มีการนิมนต์พระวินยาธิการทั่วทั้งเขตกรุงเทพมหานครมาประชุมร่วมกัน ได้เชิญเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูง เช่น เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด พระเถระชั้นผู้ใหญ่ รวมถึงข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ มาอบรมถวายความรู้แก่พระวินยาธิการ ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี พระวินยาธิการได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี<sup>๑๓๓</sup>

คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร นำโดยพระเดชพระคุณ พระธรรมสุธี รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ได้มอบหมายให้ เจ้าคณะเขตทุกเขตเป็นที่ปรึกษาแก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อพระวินยาธิการมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการ

<sup>๑๓๑</sup>สัมภาษณ์ พระสิทธินิติธาดา, รศ.ดร. (ชลัช โชติทนต์), เจ้าคณะเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๒</sup>สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวราราม วรมหาวิหาร พระอารามหลวง กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๓</sup>สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธีมนี วิ. (บุญชิต ญาณสำโร ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ทั้งนี้การให้คำปรึกษาช่วยให้พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี<sup>๑๓๔</sup>

คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ได้รวบรวมข้อมูลและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้นมาเรียกว่า คู่มือการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการกรุงเทพมหานครประกอบด้วยเนื้อหาต่าง ๆ ได้แก่ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๑๐ พ.ศ. ๒๕๔๑ ศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ สถานที่ตั้งของศูนย์ พระวินยาธิการ หน้าที่ของพระวินยาธิการ จรรยาบรรณของพระวินยาธิการ ลักษณะอาจารย์ที่ไม่สมควร ข้อปฏิบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณรผู้มีอาจารย์ไม่สมควร แนวทางในการปฏิบัติงานนโยบาย-หลักปฏิบัติ หมวดที่ ๑ เรื่องบิณฑบาตในลักษณะเรียไร หมวดที่ ๒ เรื่องให้เจ้าอาวาสสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณร หมวดที่ ๑ เรื่องการบิณฑบาตไม่เอื้อเพื่อต่อพระวินัย หมวดที่ ๔ เรื่องพระภิกษุสามเณรบิณฑบาตขาดความสำรวม<sup>๑๓๕</sup>

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

**สรุปได้ว่า** ขั้นตอนนี้จะเน้นการสร้าง ความเข้าใจให้แก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติงาน และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ๑) การตรวจตราชี้แจง แนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตาม พระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช และคำสั่งผู้บังคับบัญชา เหนือตน เป็นประจำอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน ๒) การนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน ในข้อ ๑ มอบให้ เจ้าอาวาสหรือเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้น ๆ แล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณา ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หรือช่วยเจ้าอาวาส หรือช่วยเจ้าคณะผู้ปกครองในเขตนั้น ๆ ดำเนินการสอบสวนตามควรแก่กรณี หรือตามที่เจ้าคณะมอบหมาย

<sup>๑๓๔</sup>สัมภาษณ์ พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

<sup>๑๓๕</sup>สัมภาษณ์ พระสิทธิธิดาธาดา, รศ.ดร. (ชลัช โชติทนต์), เจ้าคณะเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

#### ๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

จากการสรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มีดังนี้

๑. พระวินยาธิการจะต้องมีใจเด็ด ใจเพชร ใจหนักแน่น ใจสู้ และใจกล้า ใจนิ่งที่จะรักษา พระธรรมวินัย คอยกลั่นกรองผู้ที่บวชเข้ามาในพระพุทธศาสนา พระวินยาธิการต้องมีระเบียบวินัย ทำให้น่าเคารพ น่าศรัทธา น่ายกย่อง เป็นต้นแบบให้แก่พระภิกษุสามเณรเกี่ยวกับพระวินัย พระวินยาธิการต้องรู้จริง รู้แจ้ง รู้แทงตลอดเกี่ยวกับพระธรรมวินัย เป็นพระที่เป็นแบบอย่างในทาง พระวินัย ให้พระอื่น ๆ ได้ดู เน้นไปที่การพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบที่ดั่งม ทางพระ วินัย<sup>๑๓๖</sup>

๒. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร ควรแต่งตั้งพระวินยาธิการกลางที่คอยให้ความช่วยเหลือ พระวินยาธิการระดับล่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดอธิกรณ์ขึ้นพระวินยาธิการกลางก็จะได้ ช่วยเหลือได้อย่างทันที่<sup>๑๓๗</sup>

๓. ต้องขยายความเกี่ยวกับศัพท์ต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนาให้ประชาชนเข้าใจง่าย อาทิ เช่น คำว่า ลงนิกหกรรม เป็นต้น การลงนิกหกรรมเป็นศัพท์นพระวินัย หมายถึง การลงโทษพระภิกษุ ผู้กระทำความผิด และประการที่สองควรสกัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเป็นตารางย่อ ๆ <sup>๑๓๘</sup>

๔. พระครูกิตติเชษฐาภิรม เคยเป็นพระวินยาธิการของจังหวัดนนทบุรี มีประสบการณ์ เกี่ยวกับพระวินยาธิการเก่า อีกประการหนึ่งท่านเคยเป็นพระวินยาธิการส่วนกลางของ กรุงเทพมหานคร เดิมกรุงเทพมหานครมีวัดมากจึงทำให้พระวินยาธิการจากส่วนกลาง คือเจ้าประคุณ สมเด็จเจ้าวัดชนะสงครามจะลงมาดูแลเป็นการเฉพาะ ปัญหาที่ท่านพบเจอส่วนมากจะเจอพระมาป้กกรด ในพื้นที่กรมศิลปากร เพราะที่วัดอยู่ติดกับพื้นที่มรดกโลก ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับพระที่กระทำ ความผิดได้ลดน้อยลงไปมาก เพราะทีมงานของรักษาเจ้าคณะกรุงเทพมหานครมีความเข้มแข็ง<sup>๑๓๙</sup>

<sup>๑๓๖</sup>สนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๓๗</sup>สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาทศกฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๓๘</sup>สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๓๙</sup>สนทนากลุ่มเฉพาะ พระปลัดระพีพิณ พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.



๕. เสนอให้เพิ่มคำว่า “พระวินยาธิการ” เป็นพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนั้น พระสังฆาธิการนับเป็นเจ้าพนักงาน เมื่อเป็นเจ้าพนักงานก็ต้องศึกษาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ชัดเจน<sup>๑๔๐</sup>

๖. เสนอให้ตัดคำว่า นวัตกรรมคงเหลือไว้เพียงคำว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเปลี่ยนคำภาษาอังกฤษให้ถูกต้อง ทำกรอบแนวคิดให้ชัดเจน<sup>๑๔๑</sup>

๗. เสนอให้ปรับกระบวนการใหม่ มีกลไกอะไรในการพัฒนา สิ่งที่เสนอมาเป็นเพียงกิจกรรม<sup>๑๔๒</sup>

๘. เสนอให้ปรับปรุงดังนี้<sup>๑๔๓</sup>

### ๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระวินยาธิการ ได้แก่

๑.๑ คุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill)<sup>๑๔๔</sup>

๑.๒ การปฏิบัติงาน คือ พระวินยาธิการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี<sup>๑๔๕</sup> พระวินยาธิการรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี พระวินยาธิการสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาธิการมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาธิการสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาธิการสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระวินยาธิการมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาธิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พระวินยาธิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระวินยาธิการมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาธิการนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน

<sup>๑๔๐</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๑</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๒</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร. ประเสริฐ อธิลา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

<sup>๑๔๓</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ ศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๔</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูพิศิษฐ์ประชาณาด, ดร. รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๕</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวิโรจน์อินทคุณ, ดร. เจ้าคณะตำบลพลี จังหวัดจันทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระวินยาธิการรายงานเหตุการณ์ ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด พระวินยาธิการปรับปรุง แก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี พระวินยาธิการสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาธิการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสมอ<sup>๑๔๖</sup>

**๒. วิธีการพัฒนาศักยภาพ** ได้แก่ ๑. การประชุมปฏิบัติการ อบรมรวมของจังหวัด ปีละ อย่างน้อย ๒ ครั้ง เปิดมาตรการ พัฒนาให้ทั่วถึง<sup>๑๔๗</sup> ๒. การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนารายกรณี และ ๓. พัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็น แบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการ ต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย<sup>๑๔๘</sup>

**๓. กลไกการพัฒนา** ได้แก่ (๑) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (๒) จัดทำโครงการ พัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์บัณฑิต (๓) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตร เรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมั่นพระธรรมวินัย และกฎหมาย<sup>๑๔๙</sup> (๔) การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาธิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ(๕) การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครอง ทราบ<sup>๑๕๐</sup>

<sup>๑๔๖</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูนนทกิจโกศล, เจ้าคณะอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๗</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกิตติเชษมาภิรม, เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

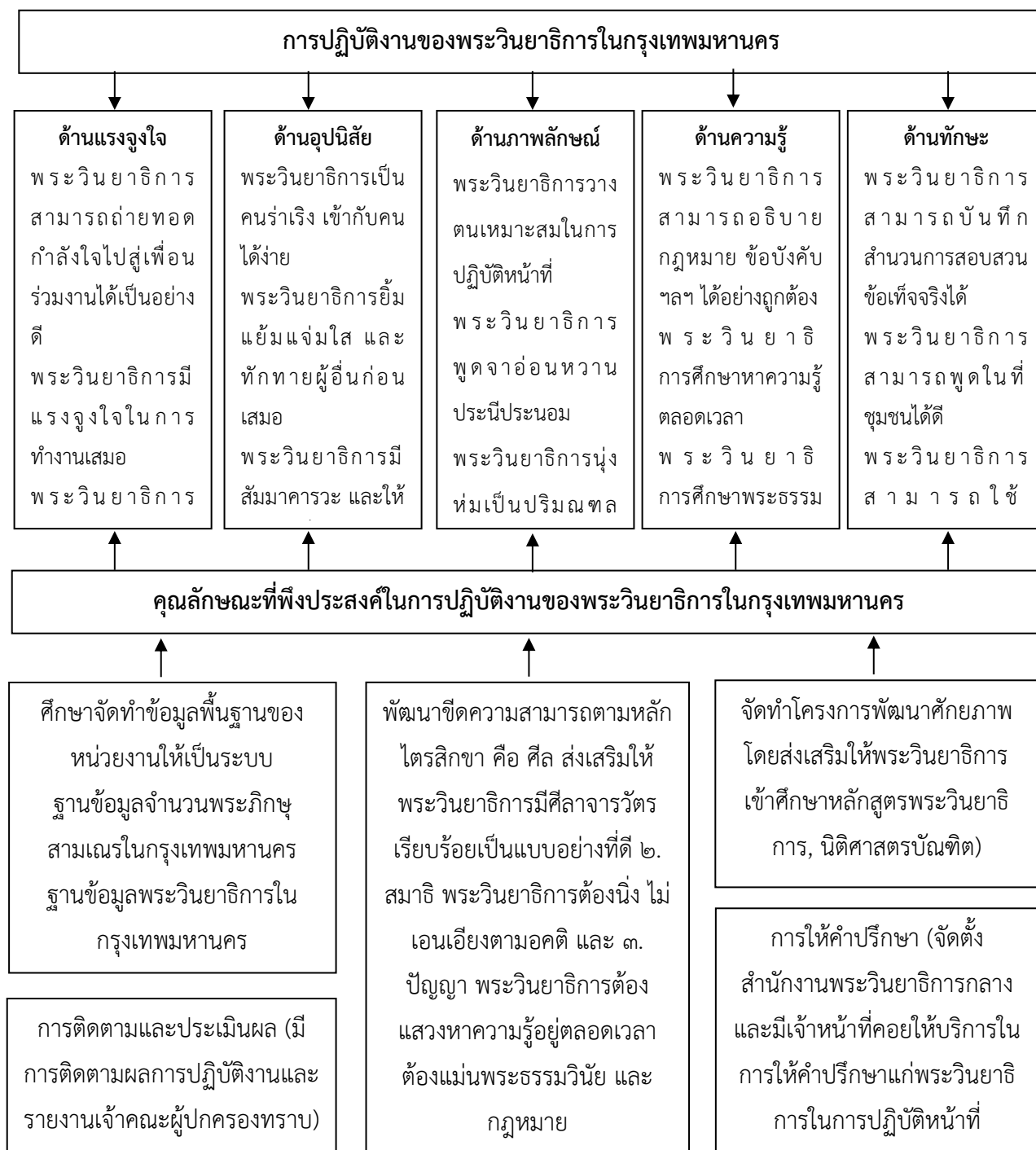
<sup>๑๔๘</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาอำนาจ อจริยเมธี, เจ้าอาวาสวัดคูบางหลวงอนุกิจวิธูร จังหวัด ปทุมธานี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๔๙</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

<sup>๑๕๐</sup> สทนากลุ่มเฉพาะ พระสมุห์สมชาย สิริสมปนโน, เจ้าอาวาสวัดหนองตาบุญ จังหวัดสระบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

## ๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge) การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

### จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

๑) ด้านแรงจูงใจ พบว่า พระวินยาธิการมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอ สืบเนื่องจากนโยบายเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้พระวินยาธิการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีการประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พระวินยาธิการสามารถทำงานได้ดี เมื่อมีแรงจูงใจที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าท่านยังสามารถถ่ายทอดแรงจูงใจในการทำงานไปยังพระวินยาธิการ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัว ผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำ พฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒) ด้านอุปนิสัย พบว่า พระวินยาธิการต้องมีอุปนิสัยเป็นคนร่าเริง และเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ยิ้มแย้มแจ่มใส และทักทายผู้อื่นก่อนเสมอมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อ ตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล ศักยภาพด้านอุปนิสัยเช่น การควบคุม อารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

๓) ด้านภาพลักษณ์ พบว่า พระวินยาธิการต้องนุ่งห่มเป็นปริมณฑล วางตนเหมาะสม พุดจาอ่อนหวาน ประณีประนอม

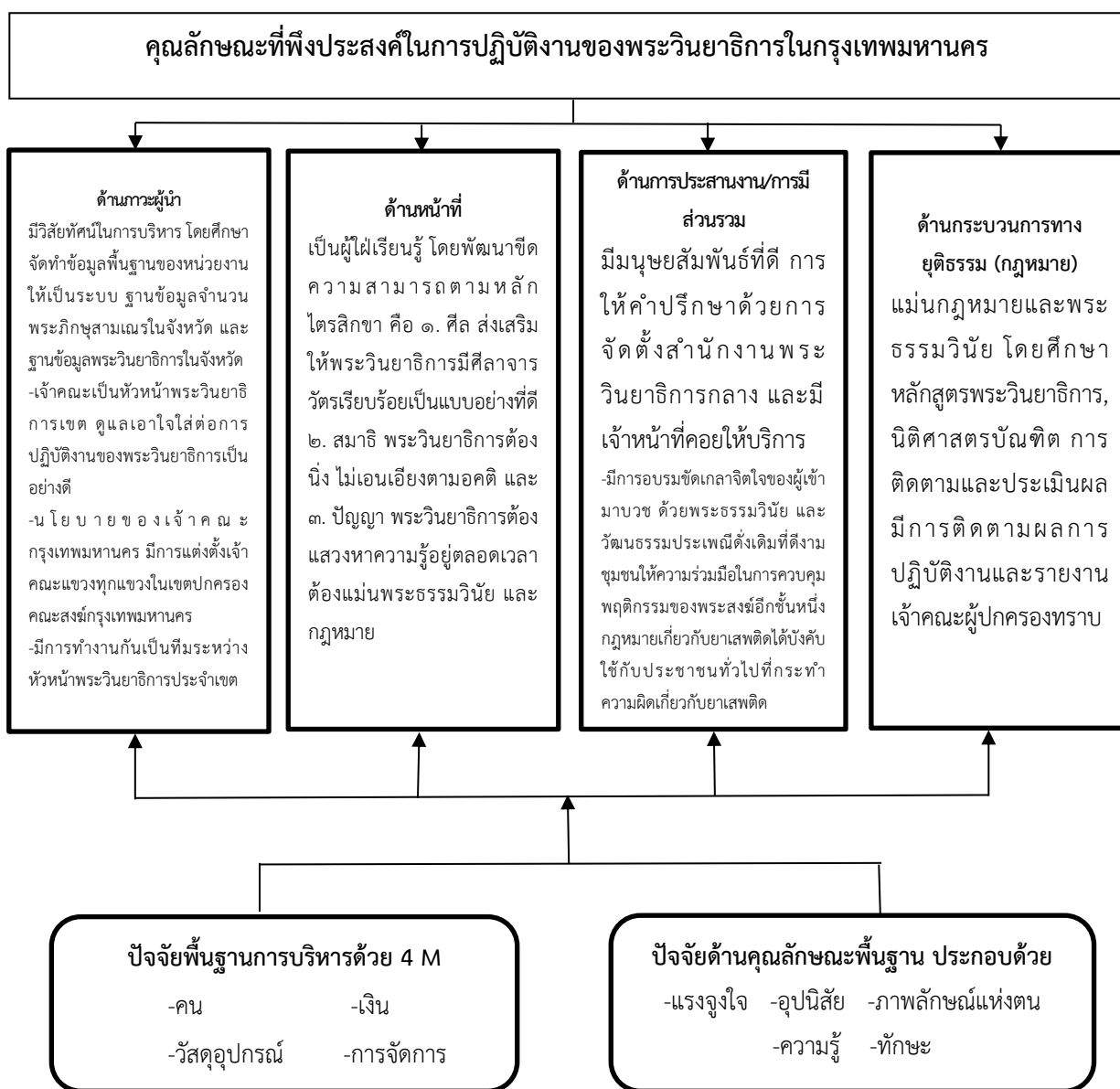
๔) ด้านความรู้ พบว่า พระวินยาธิการต้องศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างท่องแท้ สามารถอธิบายกฎหมาย ข้อบังคับ ฯลฯ ได้อย่างถูกต้อง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่ บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

๕) ด้านทักษะ พบว่า พระวินยาธิการต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดี สามารถพูดในที่ชุมชนได้ดี สามารถบันทึกสำนวนการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติงานทั้งด้านใช้วิธีเวชศาสตร์ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าว อย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีศักยภาพ “ความเชี่ยวชาญในการ ตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคด้านอายุรศาสตร์” จิตแพทย์ต้องมีศักยภาพ

“ความเชี่ยวชาญในการตรวจ วินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด” เป็นต้น ระดับหรือประเภทของศักยภาพนี้เราสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณลักษณะทั้ง ๕ ประการ

### ๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค คุณลักษณะที่พึงประสงค์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะโดยสรุปการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ได้มาจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ สามารถอธิบายได้ดังนี้

### ๑. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๑. **ด้านภาวะผู้นำ** ได้แก่ เจ้าคณะผู้ปกครองเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการเขต ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี นโยบายของเจ้าคณะ มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร มีการทำงานกันเป็นที่มระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำกรุงเทพมหานคร หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำตำบลแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนา สถานีตำรวจ และประชาชน ปัจจัยในการทำงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผล และปัจจัยสามารถ คุณลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ๑) แรงผลักดันเบื้องต้น หรือ แรงจูงใจ (Motives) ๒) อุปนิสัย (Trait) ๓) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self concept) ๔) ความรู้ (Knowledge) ๕) ทักษะ (Skill) สมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) ๒) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency: FC) ๓) สมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competency: MC) ๔) ความรู้ตามสายงาน (Job Competency: JC)

๒. **ด้านหน้าที่** ได้แก่ การปฏิบัติงาน มี ๑๖ ด้าน คือ พระวินยาธิการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พระวินยาธิการรู้จักการประนีประนอม และการสื่อสารที่ดี พระวินยาธิการสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาธิการมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาธิการสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาธิการสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระวินยาธิการมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาธิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ พระวินยาธิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระวินยาธิการมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาธิการนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดฝืน มอบให้เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระวินยาธิการรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด พระวินยาธิการปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี พระวินยาธิการสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาธิการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ

๓. **ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม** ได้แก่ ๑. การประชุมปฏิบัติการ อบรมร่วมของจังหวัด ปีละ อย่างน้อย ๒ ครั้ง เปิดมาตรการ พัฒนาให้ทั่วถึง ๒. การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา วิทยากรณี และ ๓. พัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็น

แบบอย่างที่ดี ๒. สมာธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาธิการ ต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นยำพระธรรมวินัย และกฎหมาย

๔. ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) ได้แก่ (๑) ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด (๒) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพด้วยการส่งพระวินยาธิการไปศึกษาหลักสูตรพระวินยาธิการ, นิติศาสตร์ บัณฑิต (๓) พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาธิการมี ศีลาจารวัตร เรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาธิการต้องนั่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญาพระวินยาธิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นยำพระธรรมวินัย และกฎหมาย (๔) การให้คำปรึกษา ด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาธิการกลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ และ (๕) การติดตามและ ประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อนำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร 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 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

##### ๕.๑.๑ ศึกษาสภาพทั่วไปการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีจุดแข็งคือ ๑. เจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด ดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการเป็นอย่างดี ๒. มีมติมหาเถรสมาคม ที่ ๕๐๘/๒๕๔๕ เรื่องขอความร่วมมือในการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาในประชาชน ๓. นโยบายของเจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง และมีการประชุมกันทุกเดือน ๔. มีการทำงานกันเป็นทีมระหว่างหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน นโยบายของเจ้าคณะในเขตกรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งเจ้าคณะแขวงทุกแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพระวินยาธิการ ทำหน้าที่ดูแล



ความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง โดยมีเจ้าคณะเขต แต่ละเขต เป็นที่ปรึกษาในเขตของตน และแต่งตั้งให้เลขาธิการเจ้าคณะแขวงทุกแขวงเป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการด้วย ในประเด็นนี้นับว่าเป็นแนวนโยบายที่ดีมาก เนื่องจากเมื่อมีเหตุอธิกรณ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตแขวงใด ก็ให้เจ้าคณะแขวงนั้น ๆ ในฐานะเป็นเจ้าคณะผู้ปกครองและเป็นพระวินยาธิการ สามารถเข้าไประงับเหตุได้ทันทีที่ไม่ปล่อยให้เกิดเรื่องราวใหญ่โตเหมือนบางจังหวัด หรือบางแห่ง มีการสร้างเครือข่ายพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร และแนวร่วมในการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาด้วย นับเป็นการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยของคณะสงฆ์อีกชั้นหนึ่งด้วย มีการทำงานกันเป็นที่ระหว่งหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันทีทันใดที่จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณ์ใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีจุดอ่อน คือ ๑. มีงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของพระวินยาธิการ อาทิเช่น ค่าพาหนะในการเดินทาง ค่าประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ๒. มีระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด ๓. มีสำนักงานของพระวินยาธิการระดับเขต และระดับแขวง ๔. การเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือกระทำได้น้อย ๕. พระวินยาธิการบางส่วนมีความแม่นยำในดับทกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง มีระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากมีระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนมีความแม่นยำในดับทกกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่ามีพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบำบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็น

จริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสคือ ประเทศไทยเป็นดินแดนพระพุทธศาสนา ประชาชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของคณะสงฆ์เป็นอย่างดี กรุงเทพมหานครเมืองหลวงของประเทศไทยในอดีตที่เจริญรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาชมโบราณสถานโบราณวัตถุจำนวนมาก มีเศรษฐกิจที่ดี มีการคมนาคมสะดวก มีสำนักงานสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คอบก้ากับดูแล มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าวัดเพิ่มมากขึ้น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ข้อมูลทางด้านศาสนาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น ๑. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๑๐๘/๒๕๕๗ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ๒. มีมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เพื่อรองรับการศึกษาของคณะสงฆ์ ๓. ประชาชนให้ความสนใจ ประชาชนเข้าใจและเปิดใจยอมรับพระสงฆ์เพิ่มขึ้น ๔. มีการอบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ามาบวช ด้วยพระธรรมวินัย และวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ชุมชนให้ความร่วมมือในการควบคุมพฤติกรรมของพระสงฆ์อีกชั้นหนึ่ง มีระบบในการตรวจสอบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิด จากข้อมูลส่วนใหญ่พบว่า พระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกสงสัยว่าจะกระทำความผิดเป็นพระนอกพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ในเขตกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบหนังสือสุทธิ หรือหลักฐานใด ๆ ก็กระทำได้โดยยาก เนื่องจากมีระบบการตรวจสอบที่แม่นยำและถูกต้อง จนบางครั้งพระวินยาธิการต้องปล่อยผู้กระทำความผิดไปโดยง่ายได้ พระวินยาธิการบางส่วนมีความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย หรือพระธรรมวินัยเป็นเหตุให้เกิดกรณีตัดสินไม่เป็นธรรมบ้าง ไม่ชัดเจนบ้าง มีข้อโต้แย้งบ้าง นับเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือในตัวของพระวินยาธิการอย่างมาก อาทิเช่น ข้อกฎหมายว่าด้วยสิ่งเสพติด เมื่อพบว่าพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสารเสพติด เจ้าอาวาสจะต้องส่งพระภิกษุสามเณรรูปนั้นไปบ่าบัด ณ วัดใดวัดหนึ่งตามที่เห็นสมควร แต่ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อพบพระภิกษุสามเณรรูปใดเสพสิ่งเสพติดแล้ว ก็มักจะให้ลาสิกขาหรือสึกออกไป นับได้ว่าไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร มีภัยคุกคามคือ ๑. การเสนอข่าวสารด้านลบ ที่มีการพิจารณา การนำเสนอข่าวเพียงด้านเดียว ความเห็นแก่ตัวของคนเพิ่มมากขึ้น ๒. แรกกดดันจากสังคมและชุมชนรอบวัด การไม่เข้าใจวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ การมีความร่วมมือและการสร้างความเข้าใจระหว่างวัดและชุมชน ๓. ในส่วนของกลุ่มพระสงฆ์เองพบว่า ก่อนบวชตัวพระสงฆ์เองมีปัญหาหลักๆคือ ไม่ตั้งใจบวช และมีประวัติกระทำความผิดมาก่อนบวช เมื่อเข้าสู่กระบวนการบวชกลับพบว่าคณะสงฆ์เองมีกระบวนการในการคัดกรองผู้บวชที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ขอบวชจำนวนไม่น้อยมีปัญหามาก่อนบวชทั้งสิ้น ๔. ยาเสพติดที่เป็นภัยกับทุกคนในสังคม ไม่มีกฎหมายรับรอง

ให้ชุมชนช่วยกันดูแลและจัดการ เช่น ชุมชนที่มีหน่วยตำรวจบ้านคอยเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแส ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ๕. กลุ่มนักค้ายาเสพติด โดยมองพระเป็นกลุ่มเป้าหมายของการค้ายาเสพติด ฆราวาสกลุ่มแรกเป็นผู้นำยาเสพติดมาสู่พระสงฆ์ผ่านฆราวาสกลุ่มที่สาม ประกอบกับฆราวาสกลุ่มที่สองมีความอ่อนแอ จึงทำให้เกิดปัญหาเสพติดในวัดและชุมชน

### ๕.๑.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์การปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๔$ , S.D. = ๐.๕๕๗) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานของพระวินยธิการ ด้านสมรรถนะในการทำงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน และ ด้านปัจจัยในการทำงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านแรงจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๑$ , S.D. = ๐.๖๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านอุปนิสัย) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๔$ , S.D. = ๐.๖๒๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

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

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านความรู้) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๓$ , S.D. = ๐.๖๒๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร มีระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน (ด้านทักษะ) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๑$ , S.D. = ๐.๖๓๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

### ๕.๑.๓ นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร

นำเสนอคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๖ ด้าน คือ (๑) การเปิดตัวโครงการ กลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยธิการก็คือ การจัดทำเป็นโครงการ มีกิจกรรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรทำอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง (๒) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันของหน่วยงาน คณะสงฆ์ควรสำรวจข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อย

เดือนละ ๑ ครั้ง (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ สิ่งทีคณะสงฆ์ กรุงเทพมหานครทำก็คือการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับพระวินยาธิการที่หอประชุมสงฆ์ มีการนิมนต์พระวินยาธิการทั่วทั้งจังหวัดมาประชุมร่วมกัน ได้เชิญเจ้าคณะพระสังฆาธิการระดับสูง เช่น เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด พระเถระชั้นผู้ใหญ่ รวมถึงข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการมาอบรมถวายความรู้แก่พระวินยาธิการ ซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี พระวินยาธิการได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ดังนั้นคณะสงฆ์ระดับเขต จึงควรมีการอบรมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง (๔) การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบขีดความสามารถ เมื่อพระวินยาธิการมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขอคำแนะนำจากเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ช่วยให้พระวินยาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (๕) การรวบรวมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือต้องมีการปรับปรุงทุกปี เพื่อให้ทันสมัยและใช้งานได้จริง สุดท้ายคือ (๖) การสื่อสารและการประเมินขีดความสามารถ ขั้นตอนนี้จะเน้นการสร้าง ความเข้าใจให้แก่พระวินยาธิการในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานของพระวินยาธิการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

## ๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

**ด้านภาวะผู้นำ** ศึกษาจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลจำนวนพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ฐานข้อมูลพระวินยาธิการในจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชาย สรรประเสริฐ** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสัมมนา ในด้านความจำเป็นในทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ในประเด็นสุดท้าย กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้
๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
๕. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
๖. พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของหน่วย<sup>๑</sup>

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉาน ตรรกวิจารณ์** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”<sup>๒</sup> ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ

**ด้านหน้าที่** พัฒนาขีดความสามารถตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล ส่งเสริมให้พระวินยาศิการมีศีลาจารวัตรเรียบร้อยเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. สมาธิ พระวินยาศิการต้องนิ่ง ไม่เอนเอียงตามอคติ และ ๓. ปัญญา พระวินยาศิการต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องแม่นยำพระธรรมวินัย และกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กุลชลี พวงเพชร** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร” มนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรมพบว่า ๑) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๒) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย ๓) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๔) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย ๕) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่

<sup>๑</sup>สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

<sup>๒</sup>ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนา  
ขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร<sup>๑</sup>

**สมชาย สรรประเสริฐ** ได้วิจัยเรื่อง “ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับ  
การตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง  
๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจ  
ท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิด  
ประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่  
(๑) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา  
(๒) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่าง  
เป็นรูปธรรม (๓) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (๔) พัฒนา  
เครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแรก  
เปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (๕) สร้างบรรยากาศการ  
จัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (๖) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของ  
ความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว<sup>๒</sup>

**ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม** การให้คำปรึกษาด้วยการจัดตั้งสำนักงานพระวินยาศิการ  
กลาง และมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ ส่งผลให้พระวินยาศิการสามารถประสานงานกับเจ้าคณะ  
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี พระวินยาศิการมีความซื่อสัตย์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น พระวินยาศิ  
การสามารถใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารได้ดี พระวินยาศิการสามารถอธิบายกฎหมาย กฎระเบียบ  
ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและแนะนำพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยได้ พระวินยาศิ  
การมีการวางแผนร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครอง เจ้าอาวาสวัดต้นสังกัด และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองก่อน  
ปฏิบัติงานทุกครั้ง พระวินยาศิการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน เหตุการณ์ใดไม่เป็นไปตามแผนที่  
วางไว้ พระวินยาศิการมักจะกลับไปวางแผนใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง พระวินยาศิการมีการควบคุมการ  
ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ พระวินยาศิการนำพาพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติฝ่าฝืน มอบให้

<sup>๑</sup>กุลชลี พวงเพชร, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษา  
เฉพาะกรณีการฝึกอบรม”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง, ๒๕๕๐).

<sup>๒</sup>สมชาย สรรประเสริฐ, “ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
๒๕๕๒).

เจ้าอาวาสต้นสังกัดดำเนินการ พระวินยาธิการช่วยเหลือเจ้าอาวาสและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมืองในการปราบปรามพระภิกษุสามเณรผู้ประพฤติผิดได้อย่างเหมาะสม พระวินยาธิการรายงานเหตุการณ์ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบทุกครั้ง เมื่อมีพระภิกษุสามเณรกระทำความผิด พระวินยาธิการปรับปรุงแก้ไข และควบคุมสถานการณ์ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชาย สรรประเสริฐ** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสัมมนา ในด้านความจำเป็นในทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ในประเด็นสุดท้าย กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้
๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
๕. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
๖. พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของหน่วย

**ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)** การติดตามและประเมินผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานเจ้าคณะผู้ปกครองทราบ ส่งผลให้พระวินยาธิการสามารถเขียนรายงานสรุปและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว พระวินยาธิการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีการทำงานกันเป็นที่ระหว่งหัวหน้าพระวินยาธิการประจำจังหวัด หัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน ในการสอดส่องดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร เมื่อพบพระภิกษุสามเณรผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่าจะกระทำความผิดก็มีการรายงานให้พระผู้ใหญ่ทราบเรื่องก่อน และมีการประสานงานกันตามลำดับชั้น แล้วจึงเข้าไประงับเหตุอย่างทันท่วงที จะสังเกตได้ว่าเมื่อมีอธิกรณใด ๆ เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ใด หรือได้รับการร้องเรียนถึงความประพฤติมิชอบของพระภิกษุสามเณรรูปใดในเขตพื้นที่ใด ไม่ใช่จะมีแต่พระวินยาธิการเพียงรูปเดียว หรือสองรูป เข้าไประงับเหตุโดยพลการณ จะมีหัวหน้าพระวินยาธิการประจำเขต พระวินยาธิการประจำแขวง ผู้ช่วยพระวินยาธิการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจนครบาลและประชาชน เข้าร่วมระงับเหตุด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประชุม มธุรมน** ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด

ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม” ศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนใน หมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขย้อย ตำบลบ้องตี้ อำเภอยะโยค จังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาและวิจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้นำชุมชนส่วนมากตระหนักในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนา อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญของชุมชน คือ ยังมีชาวบ้านบางคนยังคงลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เสพยาเสพติด เล่นการพนันและปัญหาชนกลุ่มน้อย ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาตั้งอยู่บนฐานความคิด และหลักการที่สำคัญ คือ สิ่งแวดล้อมศึกษา การพัฒนาชุมชน การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การดำเนินกลยุทธ์ทางทหาร และทฤษฎีใหม่ ซึ่งยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษา นี้ ประกอบด้วยกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรับ กลยุทธ์เชิงพัฒนา กลยุทธ์เชิงร่นถอย อย่างไรก็ตาม แต่ละ กลยุทธ์มีกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามความมุ่งหมายของการพัฒนาของแต่ละชุมชน นอกจากนี้การประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย จากการศึกษา การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมตามยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาในเรื่องกระบวนการ เนื้อหา รายละเอียด เทคนิคการนำไปประยุกต์ใช้ ปัญหาและอุปสรรค และข้อจำกัด ผลปรากฏว่ากลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทวีชัย บุญเติม** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับ พุทธศักราช ๒๕๕๐” ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันที่พึ่งหลักทางวิชาการแก่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศกลุ่มแม่น้ำโขง มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ให้บริการวิชาการอย่างหลากหลาย เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดทิศทางการนี้คือ การทำมหาวิทยาลัยของรัฐไม่เป็นส่วนราชการ

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครควรจัดแผนยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการอย่างสม่ำเสมอ

๒. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครควรเสนอตั้งสำนักงานพระวินยาธิการ และมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำปรึกษาแก่พระวินยาธิการเป็นรายกรณี

๓. คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครควรมีเสนอการประสานงานในการออกตรวจ ลงพื้นที่กับ ตำรวจและทหารในแต่ละพื้นที่



### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. พระวินยาศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น ศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แม่นยำในพระธรรมวินัย เป็นต้น

๒. พระวินยาศึกษาควรหมั่นออกตรวจตราความเรียบร้อยในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตน อย่างสม่ำเสมอ และรายงานความเรียบร้อยให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบ

### ๕.๓.๓ ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอแนะในส่วนที่สามารถต่อยอดจากงานวิจัยฉบับนี้ดังนี้

๑. ควรศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๒. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลรูปแบบในการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาของแต่ละเขต แต่ละจังหวัด เพื่อหาความแตกต่างของผลการพัฒนา

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาบาลี - ไทย

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ:

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๓.

ข้อมูลจากสถิติของสำนักงานกองงานเลขานุการเขตบางเขน-จตุจักร. แบบสำรวจภารกิจและแบบตรวจการคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองงานเลขานุการวัดไตรรัตนาราม, ๒๕๕๘.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บุคพอยท์, ๒๕๕๕.

ฉัตรยาพร เสมอใจ. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

โชติ ทองประยูร. คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, ๒๕๓๕.

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

ไตรรัตน์ จงจิตร และเสกสิริฐ เล่ากิจเจริญ. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ”. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

ทองทิพย์ วิริยะพันธุ์. กลยุทธ์การสร้างความโดดเด่นสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มิเดียบุ๊กส์, ๒๕๔๖.

ทองหล่อ เดชไทย และเด่น ชะเนติยัง. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) อ่างโน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

\_\_\_\_\_ . หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิภา แก้วศรีงาม. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗.
- นุรักษ์ คุณชล และคณะ. **คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท**. กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตราม, ๒๕๔๓.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. **การบริหารทรัพยากรการศึกษาแนวคิดบริหารทรัพยากรการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑.
- พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.
- พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. เชียงใหม่ : บริษัทประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระสงฆ์กับกรมการศาสนา**. ในกรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เสียงเชียงใหม่, ๒๕๔๒.
- พระธรรมสุธี. **คู่มือศูนย์ปฏิบัติการพระวินยาธิการ เรื่องการปกครองคณะสงฆ์ สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔.
- พระมหาจรรยา เมลิกุล. “พระพุทธศาสนากับสังคมไทย : ศึกษากรณีของพระวินยาธิการในเขตดุสิต”. **สารนิพนธ์ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกริก**, ๒๕๔๗.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- พะยอม วงศ์สารศรี และธีรวุฒิ บุญยโสภณ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. **หลัก และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาธิต. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **ครบเครื่องเรื่องบริหารธุรกิจขนาดย่อม**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๔๖.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และ  
หน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘.
- ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระพิมพ์และไซ  
เท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- \_\_\_\_\_ . องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สมคิด บางโม. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๒.
- \_\_\_\_\_ . การบริหารองค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา, ๒๕๔๕.
- \_\_\_\_\_ . องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๒๑.
- สมยศ นาวิวิการ. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด, ๒๕๔๕.
- สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : โอ  
เดียนส์ไตร์, ๒๕๓๖.
- อำนวยการ แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒนการพิมพ์,  
๒๕๔๔.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล”. วารสารบริหารคน. ปีที่ ๑ ฉบับที่  
๒๑, ๒๕๔๓.
- อุทัย เลานวิเชียร. รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมา  
ธรรม, ๒๕๔๒.
- Chapman, Supervisor Survival Kit. อ้างอิง สมพงษ์ เกษมสิน. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา  
ลาดพร้าว, ๒๕๔๔.
- Peter Ferdin and Drucker. อ้างอิง สุธี สุทธิสมบูรณ์และ สมาน รังสิโยภักดิ์. หลักการบริหารเบื้องต้น.  
พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กรมการพระพุทธศาสนา, ๒๕๔๑.

### (๒) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย:

- กุลชลี พวงเพชร. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะ  
กรณีการฝึกรวม”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

ซาเรียนนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) อังโน ธวัชชัย เมฆกระจาย. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗.

ณาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ทวีชัย บุญเติม. “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

ศักดิ์ชัย มูลชอบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

\_\_\_\_\_ . “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

### (๓) สัมภาษณ์:

สัมภาษณ์ นางนฤมล สีขาว. ดำรงตำแหน่งผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓ เขตสายไหม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายประเวศร์. วัลลภบรรหาร. ดำรงตำแหน่งอดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายยศิวต์ บุตรดี. ดำรงตำแหน่งประธานชุมชนหมู่บ้านเสนาพัฒนา เขตสายไหม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ นายสมยศ รื่นมาลัย. ดำรงตำแหน่งประธานชุมชนหมู่บ้านร่วมพัฒนา ๓๓ เขตบางเขน, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายเสกสรร ญาณกิจ. ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยพระวินยาธิการ, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นาวาอากาศเอก นายแพทย์ สมโรจน์ จิริวิภากร. ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลทหารอากาศ สীগัน เขตดอนเมือง, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นาวาอากาศเอก สุทธิ โภคะสุวรรณ. ดำรงตำแหน่งกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกำกับของกระทรวงศึกษา เขตสายไหม, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง. ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย สังกัดหน่วยอรินทราช, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พ.ต.ท.นิรุชพล โยธามาตย์. ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระครูปลัดวิเชียร ขวนปญโญ. ดำรงตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระครูอุดมจารุวรรณ. ดร. (คำไล้ จารุวิโส). ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตมีนบุรี เจ้าอาวาสวัดบำเพ็ญเหนือ, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระเทพวรสิทธาจารย์ (อุทัย อุทโย ป.ธ.๔). วัดเสมียนนารี ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร เจ้าอาวาสวัดเสมียนนารี พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระเทพวิสุทธิมุนี วิ. (บุญชิต ญาณส่วโร ป.ธ.๙). ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตพญาไท ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง

พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปญโญ ป.ธ.๘). ดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม ราชวรวิหาร พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินโท ป.ธ.๓), ดำรงตำแหน่งรักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าอาวาสวัดหัวลำโพง พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระปัญญาวชิราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาวโร ป.ธ.๖). ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์ พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมโม ป.ธ.๗) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวรารามวรมหาวิหาร พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙). ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตลาดพร้าว เจ้าอาวาสวัดลาดปลาเค้า, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

พระสิทธินิติธาดา รศ.ดร. (ชลัช โชติทนต์), ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราช วรมหาวิหาร พระอารามหลวง, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ร.ต.ท.พิเชฐศักดิ์ ปิยรัตน์สถิตย์. ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.

### (๔) การสนทนากลุ่มเฉพาะ:

สนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลา. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระครูกิตติเขมาภิรม เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระครูนนทกิจโกศล เจ้าคณะอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระครูพิศิษฐ์ประชนาถ, รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระครูวิโรจน์อินทคุณ, เจ้าคณะตำบลพลี จังหวัดจันทบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระมหาเกษภา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระมหานิกธ ฐานุตโตโร, ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

พระมหาอำนาจ อจฺริยเมธี เจ้าอาวาสวัดคูบางหลวงอนุกิจวิธูร จังหวัดปทุมธานี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สนทนากลุ่มเฉพาะ พระสมุห์สมชาย สิริสมปนโน เจ้าอาวาสวัดหนองตาบุญ จังหวัดสระบุรี, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- พระสุธีวีรบัณฑิต, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น. หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา. หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.
- รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.

## ๒. ภาษาอังกฤษ:

- Boam. R. and Sparrow. P.. **Designing and Achieving Competency.** (Mc Graw-Hill: Reading, 1992.
- Broom. L & Selznick. P. **Sociology.** New York: Harper & Row, 1976.
- Cohan & Orbuch. **Introduction to sociology.** Singapore: McGraw-Hill, 1997.
- F. Herzberg. et. al.. **Job Attitude: Review of Research and Opinion,** Pittsburgh: Psychological Series of Pittsburgh, 1957..
- Good Mary L.. **Integrating the Individual and the Organization.** New York: Wiley, 2006.
- J.W. Getzels. **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students.** New York: Wiley, 1957.
- Jacop W. Getzels. and Egon G. Guba. Social Behavior and the Administrative Process. **School Review.** Vol. 65, 1973.
- Levinson. D. J. Role. **Personality and Social Structure in the Organization Setting: Selected Reading and Projects in Social Psychology.** New York: Random House, 1997.
- Max Weber. **The Theory of Social and Economic Organization.** New York: The Free Press and Falcon's Win Press, 1974.



**บรรณานุกรม (ต่อ)**

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.

Samuel B.. How many subjects it take to do a regression analysis. **Multivariate behavioral research.** 26 (3), 1991.

William Ouchi. **Organization and Management.** Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971.

William W. Reeder. **Leadership Development in a Mormon Community.** New York: Wiley, 1968.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๘๒

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

ด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

## ตรวจแล้ว

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๘๘-๘๘๑๕๒๘๗

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๒

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์

เรียน พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

ด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๒๕๖๒

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ  
พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

๒๕, พ.ย., ๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ

โทรติดต่อก : ๐๓๕-๘๘๐๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล  
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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์  
เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างดัชนีพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำดัชนีพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี  
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ  
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้  
จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ตรวจแล้ว: 11/๑๒/๒๕๖๒

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

๒๕ พ.ย. ๖๒

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ก ๐๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๗๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์  
เจริญพร อาจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
พิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรคุษฎี  
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ  
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้  
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้ดำเนินการแล้ว

ขอเจริญพร

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC.)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

พระฉัตรชัย อธิปญโญ (ดวงศรี)

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ตอนที่ ๒** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการใน

เขตกรุงเทพมหานคร

ข้อที่	สภาพทั่วไปการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
<b>๑. ด้านภาวะผู้นำ</b>									
๑.	พระวินยาธิการมีความรู้ ความสามารถ แม่นยำในกฎระเบียบข้อบังคับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	พระวินยาธิการมีการสนับสนุน งบประมาณในการออกตรวจตราลงพื้นที่ ทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	พระวินยาธิการสร้างเครือข่ายโดยใช้ โทรศัพท์มือถือในการสร้างไลน์กลุ่ม เพื่อ ติดต่อประสานงาน รับแจ้งเหตุร้องเรียน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	พระวินยาธิการมีรถยนต์ ค่าน้ำมันในการ ออกปฏิบัติงาน ให้แก่ทีมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	พระวินยาธิการมีลักษณะพฤติกรรม โดยทั่วไปของท่านมีอหยาศัยดี มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นกันเอง กับทุก คนสร้างความอบอุ่นในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

	๒.ด้านหน้าที่								
๑	พระวินยาธิการมีการประชุมวางแผนแบ่งงานก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	พระวินยาธิการออกปฏิบัติหน้าที่ควรมีคำยานพาหนะ เบี่ยงเลี่ยงในการขนส่งในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	พระวินยาธิการจะมีวิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	พระวินยาธิการมีการจัดแบ่งเวรยามในการตรวจตรา ออกตรวจแต่ละพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	พระวินยาธิการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดหนังสือคู่มือพระวินยาธิการเป็นหลัก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๓. ด้านการประสานงาน/การมี ส่วนร่วม									
๑	ประชุมวางแผน ประสานกับทุก หน่วยงาน ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ ทุก ครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	พระวินยาศึกษาจะไปถึงที่เกิดเหตุและ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	การขอความร่วมมือของพระวินยาศึกษา จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละ ครั้งโดยทางไลน์กลุ่ม ผ่านการใช้ โทรศัพท์มือถือ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	เวลาที่ออกตรวจตราพื้นที่จะมีการ ประสานงานขอความร่วมมือไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	พระวินยาศึกษาประสานงานขอกำลัง จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร และ สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำพื้นที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพทั่วไปการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	<b>๔.ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)</b>								
๑	เมื่อมีการพิจารณาความผิด (คดี) พระวินยาธิการนำพระภิกษุผู้ประพฤติน่าไม่เหมาะสมมาสอบสวนที่วัดหรือสถานี่ตำรวจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	พระวินยาธิการได้ศึกษาจากกฎระเบียบ และบทลงโทษพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมเป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	วิธีการสอบสวนจะต้องเป็นธรรมให้แก่พระภิกษุผู้ประพฤติน่าไม่เหมาะสม จึงสรุปบทลงโทษได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	เมื่อมีการสอบสวนผู้ประพฤติน่าไม่เหมาะสม พระวินยาธิการจะทำการไตส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาและตำรวจในท้องที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	พระวินยาธิการควรมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ จับสึกขาพระภิกษุผู้กระทำความผิดได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๕๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
นมัสการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร”  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของพระ  
คุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป  
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อ  
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

M๕๐๐/๑๕๕

พระอุดมสิทธินายก, ดร.  
๑๙ ธ.ค. ๖๒

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ  
โทรติดต่อก : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

พระฉัตรชัย อธิปัญญา นามสกุล ดวงศรี  
 นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาควิชาการจัดการเชิงพุทธ  
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร. วังน้อย

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	77.5000	125.086	.777	.978
A2	77.3333	125.609	.746	.978
A3	77.3333	124.368	.770	.978
A4	77.3333	124.368	.770	.978
A5	77.4667	123.292	.872	.977
B1	77.4000	128.593	.635	.979
B2	77.5333	122.809	.900	.977
B3	77.4667	123.292	.872	.977
B4	77.5333	122.326	.869	.977
B5	77.5000	124.397	.825	.977
C1	77.4000	124.869	.776	.978
C2	77.4333	126.116	.713	.978
C3	77.5000	120.397	.963	.976
C4	77.5333	122.326	.869	.977
C5	77.5000	120.397	.963	.976
D1	77.5333	122.326	.869	.977
D2	77.5000	120.397	.963	.976
D3	77.6000	124.731	.773	.978
D4	77.4000	125.283	.748	.978
D5	77.3333	127.471	.754	.978

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.5333	137.154	11.71128	20

๗.๕๖๖/๑๖

พระอุดมสิทธิธนายก

พระอุดมสิทธิธนายก คร  
 ๗/๖.๑.๒๗



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๒๓๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี 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

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
กราบเรียน พระเทพวชิรญาณเถร เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๕๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระอุดมสิทธิรักษ์  
(พระอุดมสิทธิรักษ์, ผศ.ดร.)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗



ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๒๒ ส



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย  
เรียน พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. เจ้าคณะเขตมื่นบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขออนุมัติขอความเห็นชอบอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระครูอุดมจารุวรรณ ดร. (พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๒๐๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เจริญพร นายเสกสรร ญาณกิจ ผู้ช่วยพระวินยาธิการ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มีนัด / นิสิตสัมภาษณ์  
นาย เสกสรร ญาณกิจ

ขอเจริญพร

(พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณฺโณ

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบสัมภาษณ์

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาการจัดการเชิงพุทธ**  
**เรื่อง**  
**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาในเชิงวิชาการ จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดกรอกแบบสอบถามทุกส่วน ทุกข้อความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านเพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาเป็นประโยชน์ในด้านการปกครองคณะสงฆ์ และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้งยังสามารถเป็นแนวทางการแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสามารถนำไปใช้สนองงานด้านการปกครองคณะสงฆ์และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ต่อไป

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านอย่างเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

.....

พระฉัตรชัย อธิปัญญา (ดวงศรี)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาภาควิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๖๓

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง**  
**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร**

**ตอนที่ ๑** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**๑. อายุ**

- |                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ๒๐-๓๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๓๑-๔๐ ปี    |
| <input type="checkbox"/> ๔๑-๕๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๕๑ ปีขึ้นไป |

**๒. จำนวนพรรษา**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ๕ พรรษา | <input type="checkbox"/> ๕-๑๐ พรรษา     |
| <input type="checkbox"/> ๑๐-๒๐ พรรษา     | <input type="checkbox"/> ๒๑ พรรษาขึ้นไป |

**๓. วุฒิการศึกษาสามัญ**

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |                                    |

**๔. วุฒิการศึกษาทางธรรม**

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> นักธรรมตรี | <input type="checkbox"/> นักธรรมโท        |
| <input type="checkbox"/> นักธรรมเอก | <input type="checkbox"/> ไม่มีวุฒิทางธรรม |

**๕. วุฒิการศึกษาทางบาลี**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ๑-๒ ถึง ป.ธ. ๓ | <input type="checkbox"/> เปรียญธรรม ๔-๖      |
| <input type="checkbox"/> เปรียญธรรม ๗-๙ | <input type="checkbox"/> ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม |

**๖. ตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เจ้าอาวาส        | <input type="checkbox"/> รองเจ้าอาวาส |
| <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยเจ้าอาวาส | <input type="checkbox"/> พระลูกวัด    |



**ตอนที่ ๒** คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการพิจารณาคำถามของท่านมากที่สุด

๕ หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อที่	การปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขต กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>๑. ด้านภาวะผู้นำ</b>	<b>๕</b>	<b>๔</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>
๑	พระวินยาศิการมีความรู้ ความสามารถ แม่นยำในกฎระเบียบข้อบังคับ					
๒	พระวินยาศิการมีการสนับสนุนงบประมาณในการออกตรวจตราลงพื้นที่ ทุกครั้ง					
๓	พระวินยาศิการสร้างเครือข่ายโดยใช้โทรศัพท์มือถือในการสร้างไลน์กลุ่ม เพื่อติดต่อประสานงาน รับแจ้งเหตุร้องเรียน					
๔	พระวินยาศิการมีรถยนต์ ค่าน้ำมันในการออกปฏิบัติงาน ให้แก่ทีมงาน					
๕	พระวินยาศิการมีลักษณะพฤติกรรมโดยทั่วไปของท่านมีอหยาศัยดี มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นกันเอง กับทุกคนสร้างความอบอุ่นในการทำงาน					
	<b>๒. ดานหน้าที่</b>					
๑	พระวินยาศิการมีการประชุมวางแผนแบ่งงานก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง					
๒	พระวินยาศิการออกปฏิบัติหน้าที่ มีค่ายานพาหนะ					

	เบียดเบียนในการขนส่งในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง					
๓	พระวินยาธิการจะมีวิทยุสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่					
๔	พระวินยาธิการมีการจัดแบ่งเวรยาม ในการตรวจตรา ออกตรวจแต่ละพื้นที่ในเขตรับผิดชอบ					
๕	พระวินยาธิการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดหนังสือคู่มือพระวินยาธิการเป็นหลัก					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>๓. ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม</b>	<b>๕</b>	<b>๔</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>
๑	ควรประชุมวางแผน ประสานกับทุกหน่วยงาน ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ ทุกครั้ง					
๒	พระวินยาธิการจะไปถึงที่เกิดเหตุและประสานงานกับผู้ที่แจ้งเหตุทุกครั้ง					
๓	การขอความร่วมมือของพระวินยาธิการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละครั้งโดยทางไลน์กลุ่ม ผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือ					
๔	เวลาที่ออกตรวจตราพื้นที่จะมีการประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
๕	พระวินยาธิการประสานงานขอกำลังจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร และสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำพื้นที่					
	<b>๔. ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)</b>					
๑	เมื่อมีการพิจารณาความผิด (คดี) พระวินยาธิการนำพระภิกษุผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมมาสอบสวนที่วัดหรือสถานีตำรวจ					
๒	พระวินยาธิการได้ศึกษาจากกฎ ระเบียบ และบทลงโทษพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติตนไม่					

	เหมาะสมเป็นอย่างดี					
๓	วิธีการสอบสวนจะต้องเป็นธรรมให้แก่พระภิกษุผู้ประพฤตินไม่เหมาะสม จึงสรุปทลงโทษได้					
๔	เมื่อมีการสอบสวนผู้ประพฤตินไม่เหมาะสม พระวินยาธิการจะทำการไต่สวนร่วมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาและตำรวจในทองที่					
๕	พระวินยาธิการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ จับสึกขาพระภิกษุผู้กระทำความผิดได้					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับสภาพทั่วไปการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

**๑. ปัญหา อุปสรรคของพระวินยาธิการด้านภาวะผู้นำ**

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

**๒. ปัญหา อุปสรรคของพระวินยาธิการด้านหน้าที่**

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

**๓. ปัญหา อุปสรรคของพระวินยาศึกษา/การประสานงาน/การมีส่วนร่วม**

ปัญหาและอุปสรรค.....  
.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ.....  
.....  
.....

**๔. ปัญหา อุปสรรคของพระวินยาศึกษา/การกระบวนกรทางยุติธรรม (กฎหมาย)**

ปัญหาและอุปสรรค.....  
.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม



## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร

\*\*\*\*\*

#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์.....

บันทึกข้อมูล จดบันทึก/บันทึกเสียง

วันสัมภาษณ์.....

สถานที่.....

#### ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามสอบถาม

๑. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ เป็นอย่างไร

๒. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ดานหน้าที่ เป็นอย่างไร

๓. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร

๔. ท่านคิดว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย) เป็นอย่างไร

๕. ท่านคิดว่าปัจจุบันคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหา อุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา เป็นอย่างไร

แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ๔ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑ ประเด็นปัญหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร ๑) ด้านภาวะผู้นำ ๒) ดานหน้าที่ ๓) ด้านการประสานงาน/การมีส่วนร่วม ๔) ด้านกระบวนการทางยุติธรรม (กฎหมาย)

ประเด็นคำถามที่ ๒ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สำคัญ

พระฉัตรชัย อธิปโย (ดวงศรี)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ สาขาภาควิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๖๓

ภาคผนวก ช

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)



บัญชีรายชื่อ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
 ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร”

โดย พระฉัตรชัย อธิปถุญ

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

วันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องB507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
๑.	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฯ	
๒.	พระครูพิศิษฐ์ประษานาถ, ดร.	รองเจ้าคณะอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม	
๓.	พระครูวิโรจน์อินทคุณ, ดร.	เจ้าคณะตำบลพลี จังหวัดจันทบุรี	
๔.	พระครูนทกิจโกศล	เจ้าคณะอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี	
๕.	พระครูกิตติเชมาภิรม	เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง	
๖.	พระมหาอำนาจ อจฺริยเมธี	เจ้าอาวาสวัดคูบางหลวงอนุกิจวิฑูร	
๗.	พระสมุห์สมชาย สิริสมปนฺโน	เจ้าอาวาสวัดหนองตาบุญ จังหวัดสระบุรี	
๘.	พระมหาทศกฤษฏา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฯ	
๙.	พระปลัดระพี พุทธิสาร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฯ	
๑๐.	พระมหานิกธ ฐานุตโต, ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฯ	
๑๑.	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	
๑๒.	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	
๑๓.	รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	
๑๔.	ผศ.ดร.รัฐพล เข็นใจมา	หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	
๑๕.	ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลลา	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ฯ	





# บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ  
 หลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
 รับที่ 73  
 วันที่ 7 ก.พ. 63  
 ผู้รับ กษ ๖๓

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๔๔ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

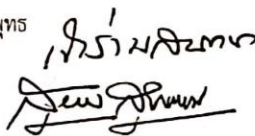
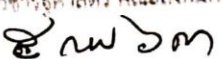
เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
 พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
 พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้ง  
 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระ  
 วินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป  
 ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
 วิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
 เชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
 ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

  
 (พระมหาคุณฤๅ กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.)  
 เลขาธิการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

  
 รองศาสตราจารย์ สุรพล สุษะพรหม  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  


ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ  
 โทรติดต่อก : ๐๔๘-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๓๓)



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรอทราบเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระครูพิศิษฐ์ประชาณาด, ดร. รองเจ้าคณะอำเภอนมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษิตตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนา  
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการ  
ปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา  
๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ฉันได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ:  
พร. อ. น. ฉ. น. ว. ช. น. จ.

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๖๐๓๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบิ 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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรออาหารเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระครูวิโรจน์อินทคุณ, ดร. เจ้าอาวาสวัดใหญ่พลี จังหวัดจันทบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาหารนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาหารนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๔-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๖ ๐๓๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรอทราบเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระครูนทกิจโกศล เจ้าคณะอำเภอน้อย จังหวัดนนทบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร" ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขอรอทราบเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

พระครูนทกิจโกศล  
เจ้าคณะอำเภอน้อย  
จังหวัดนนทบุรี

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๖๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๗๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบิ 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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรออาราณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระครูกิตติเมหาภิรม เจ้าอาวาสวัดหงส์ทอง จังหวัดนนทบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๕๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราณา  
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการ  
ปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา  
๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบิ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ  
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสักการาเพื่อขออาราณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

อิชิตไชยวัฒน์  
พระครูกิตติเมหาภิรม  
ณ ก.พ. ๖๓

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๔๘-๘๘๑๕๖๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรออาราณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระมหาอำนาจ อจริยเมธี เจ้าอาวาสวัดคูบางหลวงอนุกิจวิธูร จังหวัดปทุมธานี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราณา  
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการ  
ปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา  
๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อขออาราณาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ฉัตรชัย อธิปณโณ  
พระมหาอำนาจ อจริยเมธี  
๗-๒-๖๓

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๓๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี 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

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรารานาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)  
นมัสการ พระสมุห์สมชาย สิริสมปนโน เจ้าอาวาสวัดหนองตาบุญ จังหวัดสระบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธ  
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา  
วิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอรารานา  
พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการ  
ปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา  
๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ  
อนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขอรารานาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ฉัตรชัย  
ร. ฉัตรชัย อธิปญโญ  
5 ก.พ. 63



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๗ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

อินทิพัทท์





## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๗

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระปลัดระพี นพฺธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ รัศประจําวันนิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ยื่นที่ ๒  
พระปลัดระพี นพฺธิสาโร  
พระปลัดระพี นพฺธิสาโร ผศ.ดร.  
๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ  
โทรติดต่อก : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๓

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ร.ศ.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

(ร.ศ.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

.....

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๔๘-๘๘๑๕๒๘๗



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๐๓๓

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรติดต่ : ๐๔๔-๘๘๑๕๒๘๗

เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ  
รัฐพล เย็นใจมา  
๕ ก.พ. ๖๓



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๗

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รัชสประจำตวันนิต ๒๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ

โทรติดต่ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ยื่นให้เพื่อร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผศ.ดร. ประเสริฐ ธิลาว



## บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๗

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาริการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาริการในเขตกรุงเทพมหานคร” ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B507 ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ

อธิการบดี

๗/๒/๒๕๖๓

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ

โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๒๑๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
กราบเรียน พระเทพวรสิทธิ์อาจารย์ เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

ดร. พระอุดมสิทธิรักษ์

(พระอุดมสิทธิรักษ์, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบี่ ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิติสดีเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน พระมหาเขมานันท์ เจ้าอาวาสวัดลาดปลาเค้า  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิติสดี ๒๐๐๑๑๐๔๐๔๔ นิติสดีหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาริการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มี ความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสดีดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

อนุญาตนให้สัมภาษณ์

ม.ร. พจนันท์ วิบุตโต

11 ถนน พุทธมณฑลที่ ๖

141 อ.ลาดชิด ต.ลาดชิด

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๑๒๒ สก



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

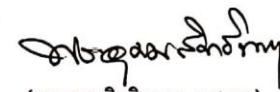
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน พระครูอุดมจารุวรรณ, ดร. เจ้าคณะเขตมื่นบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีคามจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

อนุชาตไพฑูริย์ธรรม   
พระครูอุดมจารุวรรณ ดร. (พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.)  
เจ้าคณะเขตมื่นบุรี อ.ท.ม.  
๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒  
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปญโญ  
โทรศัพท์ต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗



ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๒๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย  
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

๒๔

ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิติสทเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เจริญพร นายเสกสรร ญาณกิจ ผู้ช่วยพระวินยธิการ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระฉัตรชัย ฉายา อธิปณโณ รหัสประจำตัวนิติสท ๒๐๐๑๐๔๐๔๔ นิสิตหลักสูตร  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการปฏิบัติงานของพระวินยธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสทดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย  
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ฉัตรชัย ญาณกิจ  
นาย เสกสรร ญาณกิจ

ขอเจริญพร

(พระอุดมสิทธินายก, มศ.ตร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระฉัตรชัย อธิปณโณ  
โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๙๘-๘๘๑-๕๒๘๗

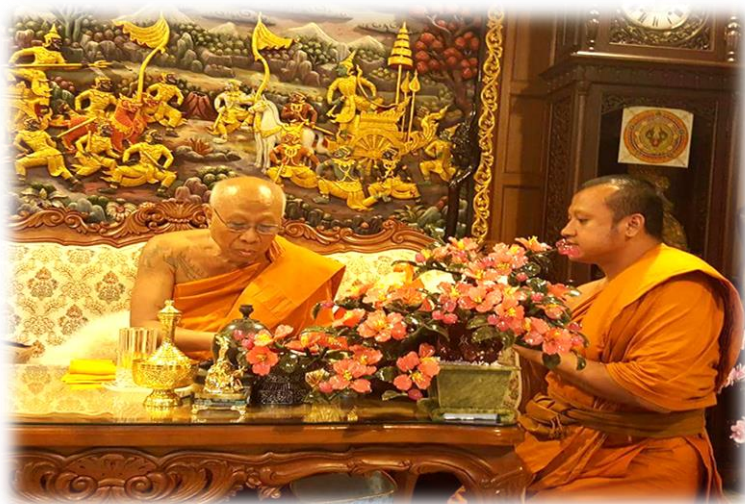
ภาคผนวก ซ

ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

## ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



สัมภาษณ์พระธรรมสุธี (นรินทร์ นรินทร์ ป.ธ.๓), รักษาการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร,  
๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



สัมภาษณ์ พระเทพวรสิทธิธารจารย์ เจ้าคณะเขตบางเขน-จตุจักร  
เจ้าอาวาสวัดเสมียนนารี (พระอารามหลวง) ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



สัมภาษณ์พระมงคลสุตาคม (สิทธิชัย อติธมฺโม ป.ธ.๗), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสุทัศนเทพวรารามวรมหาวิหาร (พระอารามหลวง) ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์พระปัญญาวิชราภรณ์ (สุพนธ์ ปญญาวโร ป.ธ.๖), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร (พระอารามหลวง) ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์พระมหาเขมานันท์ (ฉลอม ปิยสีโล ป.ธ.๙), เจ้าคณะเขตลาดพร้าว  
๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์พระครูอุดมจารุวรรณ (คำไล้ จารุวิโส), เจ้าคณะเขตมีนบุรี  
๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์พระครูปลัดวิเชียร ชวนปญโญ, เลขาธิการเจ้าคณะเขตบางรัก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุ  
ยุวราชรังสฤษฎิ์ (พระอารามหลวง) ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์นายประเวศร์ วัลลภบรรหาร, อดีตที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสาร ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์ พ.ต.ต.นพดล คุ่มทอง, ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ ๑ กองกำกับการต่อต้านการก่อการ  
ร้าย สังกัดหน่วยอรินทราช กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์นายเสกสรร ญาณกิจ, ผู้ช่วยพระวินยาธิการเขตบางเขน-จตุจักร  
กรุงเทพมหานคร ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์นายคิวัศ บุตรดี, ประธานชุมชนหมู่บ้านเสนาพัฒนา เขตสายไหม  
กรุงเทพมหานคร ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



สัมภาษณ์นางนฤมล สีขาว, ผู้จัดการนิติบุคคลบ้านเอื้ออาทรบางเขนคลองถนน ๓  
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.



ภาพกิจกรรมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)



## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ : พระฉัตรชัย ฉายา อธิปญฺโญ นามสกุล ดวงศรี

เกิด : วันที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๔

สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๐๑/๒ หมู่ที่ ๑ ถนนรามอินทรา ซอย ๕ แขวงท่าแร้ง  
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐

### ผลงานทางวิชาการ:

: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ ดวงศรี “รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพระสังฆาธิการ”  
นิตยสารพุทธจักร (กันยายน ๒๕๖๑).

: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ ดวงศรี “บทบาทของพระวินยาธิการในเขต  
กรุงเทพมหานคร” วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ รัฐศาสตร์นครราชสีมา  
ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๓).

: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ ดวงศรี “การเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยกับ  
จุดสิ้นสุดของไทย” วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (รัฐศาสตร์นครราชสีมา)  
ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๓)

: พระฉัตรชัย อธิปญฺโญ ดวงศรี “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพระ  
วินยาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร” วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ ๙  
ฉบับที่ ๓ ประจำเดือนกรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๓).

การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๔ นักธรรมตรี วัดเขาสมโภชน์ ตำบลบัวชุม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

: พ.ศ. ๒๕๕๕ นักธรรมโท วัดตาลเดี่ยว ตำบลป่งคล้า อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

: พ.ศ. ๒๕๕๖ นักธรรมเอก วัดชัยภูมิวนาราม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

: พ.ศ. ๒๕๖๐ สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ ป.บส.

รุ่นที่ ๑๔ วัดพิชยญาติการามวรวิหาร

- : พ.ศ. ๒๕๖๐ สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรเทศนา ป.ทศ. รุ่นที่ ๕  
วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร
- : พ.ศ. ๒๕๕๙ สำเร็จหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการ  
จัดการเชิงพุทธวิทยาเขตนครราชสีมา หน่วยวิทยบริการจังหวัดชัยภูมิ รุ่นที่ ๖๑
- : พ.ศ. ๒๕๖๐ สำเร็จหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ รุ่นที่ ๘ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ประสบการณ์ทำงาน** :BFS. บริษัทบางกอกไฟร์เซอร์วิส สนามบิณสุวรรณภูมิ  
จังหวัดสมุทรปราการ

**อุปสมบท** : ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔  
วัดเขาสมโภชน์ ตำบลบัวชุม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

**สังกัด** : วัดราชฎร์นิยมธรรม (หนองผักชี) เลขที่ ๔๑ หมู่ ๑ ซอยทหารอากาศ ๕๒  
ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๒๐

**หน้าที่** : พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นพระวิทยากรอบรมสามเณร ภาคฤดูร้อน  
: พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นพระวิทยากรอบรมคุณธรรม-จริยธรรม ด้านยาเสพติด  
: พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นหัวหน้าหน่วยอบรมโครงการบรรพชาสามเณรและเยาวชน  
ภาคฤดูร้อนด้านยาเสพติด วัดทักษิณ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ  
: พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นโฆษก ประชาสัมพันธ์ วัดราชฎร์นิยมธรรม  
: พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นครูพระสอนพระปริยัติธรรม สำนักเรียนวัดราชฎร์นิยมธรรม  
: พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นพระอบรมวิปัสสนากรรมฐาน วัดราชฎร์นิยมธรรม  
: พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นผู้ช่วยพระวินยาธิการ ส่วนเขตการปกครองคณะสงฆ์  
เขตบางเขน-จตุจักร กรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นรักษาการแทนเจ้าอาวาสวัดลาดทราย ตำบลลำไทร  
อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดลาดทราย เลขที่ ๖๔ หมู่ ๔ ถนนพหลโยธิน ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐



โทรศัพท์ : ๐๙-๘๘๘๑-๕๒๘๗  
LINE ID : ๐๙-๘๘๘๑-๕๒๘๗  
E-Mail : duangsrikoko@gmail.com