



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ
จังหวัดปทุมธานี

EFFICIENCY OF TEMPLE ADMINISTRATION OF SANGHA
ADMINISTRATORS AT NONG SUEA DISTRICT IN PATHUM THANI
PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาการศึกษาศาสตร์

พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ (เนตรนพ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ
จังหวัดปทุมธานี

พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ (เนตรนพ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Efficiency of Temple Administration of Sangha Administrators at
Nong Suea District in Pathum Thani Province

Phrapalad Apichat Abhichato (Netnop)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2024

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
พุทธ



(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.)



กรรมการ

(พระเมธาวันยรส, รศ.ดร.)



กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม)



กรรมการ

(พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.)



กรรมการ

(พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย



(พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ)

ชื่อสารนิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย : พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต (เนตรนพ)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร., ป.ธ. ๙, พธ.บ. (การจัดการเชิงพุทธ),
น.บ. (นิติศาสตร์), พธ.ม. (การจัดการเชิงพุทธ), น.ม. (นิติศาสตร์)
พธ.ด. (การจัดการเชิงพุทธ)

: พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร., พธ.บ. (พระพุทธศาสนา),
พธ.ม. (สันติศึกษา), พธ.ด. (สันติศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอภิปาฐ ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระภิกษุสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๔๐ รูป และ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยภาคสนามด้วยการลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับ เจ้าคณะตำบลขึ้นไป และคฤหัสถ์ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวัด จำนวน ๑๐ รูปหรือคน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๕$, S.D. = ๐.๔๒), ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอภิปาฐ ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๒$, S.D. = ๐.๓๗), และ

ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.23)

๒. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่าหลักบริหารจัดการด้านการอำนวยการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.172^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.200^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ **ด้านฉันทะ** : ควรมีความรักและพอใจในการทำงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ **ด้านวิริยะ** : ควรจัดระบบการทำงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ **ด้านจิตตะ** : พระสังฆาธิการควรมีการวางแผน เอาใจใส่บุคลากร ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ **ด้านวิมังสา** : ควรมีติดตาม วิเคราะห์ปัญหา และประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Research Title : Efficiency of Temple Administrative of Sangha Administrators at Nong Suea District in Pathum Thani Province

Researcher : Phrapalad Apichat Abhichato (Netnop)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Supervisory Committee:

: Phra Udomsittthinayok, Assoc. Prof. Dr., Pali IX, B.A. (Buddhist Management), LL.B. (Laws), M.A. (Buddhist Management), LL.M. (Laws), Ph.D. (Buddhist Management)

: Phrakhruiwirojkanchanakhet, Asst. Prof. Dr., Pali III, B.A. (Buddhism), M.A. (Peace Studies), Ph.D. (Peace Studies)

Date of Graduation : November 27, 2024

Abstract

The study consisted of the following objectives: 1) to operational level according to temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province; 2) to explore the correlation between work performance based on management principles and *Iddhipāda*, and efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province; and 3) to present guidelines for the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province. The study used a mixed-method research method, including a quantitative method collecting data by questionnaire from a sample of 140 monks in Nong Suea District, Pathum Thani Province. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 10 Sangha administrators at the district level or higher and lay people involved in temple management. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and content analysis technique.

From the study, the following results were found:

1) The overall work performance of the district Sangha administrators in Nong Suea district, Pathum Thani province, based on management principles, was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.42). The overall work performance of the district Sangha administrators in Nong Suea district, Pathum Thani province, based on *Iddhipāda* (the four paths of accomplishment), was at a high level ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. =

0.37). The overall efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province, was overall at the highest level ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.23).

2) From exploring the correlation between work performance based on management principles and the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province, the results revealed that directing correlated negatively with the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District at a low level ($r = -0.172^*$), with a statistical significance of 0.05 level. This indicates that at least one of the management principles correlated with the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District; therefore, the null hypothesis was accepted. From analyzing the correlation between work performance based on *Iddhipāda* (the four paths of accomplishment) and the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province, the results revealed that *citta* (thoughtfulness) correlated negatively with the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District at a low level ($r = -0.200^*$), with a statistical significance of 0.05 level. This shows that at least one path of *Iddhipāda* correlated with the efficiency of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District; therefore, the null hypothesis was accepted.

3) The guidelines for the efficiency development of temple management by district Sangha administrators in Nong Suea District, Pathum Thani Province are as follows: 1) **Chanda** (aspiration), in which the district Sangha administrators should love and be satisfied with the work, as well as organize activities that promote participation within the organization so that they realize the importance of the work and are determined to work until success is achieved; 2) **Viriya** (effort), in which the district Sangha administrators should organize the work system and assign work according to one's duties, responsibilities, and abilities so that the personnel in the temple are satisfied and makes an effort in performing the work, resulting in the success of the work as a set goal; 3) **Citta** (thoughtfulness), in which the district Sangha administrators should plan, take care of the temple personnel, review tasks and carry them out with thoughtfulness and determination; and 4) **Vimaṇsā** (investigation), which involves monitoring and analyzing problems, as well as evaluating the results of work performance at each step in order to reduce work errors. These are the guidelines for the correct execution of the work.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มี พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. และ พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร. ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร., พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม, พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. และ พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร. ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบสารนิพนธ์ ทำให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ขอขอบพระคุณ พระปลัดระพี นพธิสาโร, รศ.ดร., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิภาพการ และประสบการณ์ ตลอดจนสหธรรมิกที่เป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง และให้การช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงโยมมารดาบิดาที่ได้ให้การอุปถัมภ์เป็นภาระในงานต่างๆ ขออนุโมทนาในคุณงามความดีแต่ทุกท่าน

พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ (เนตรนพ)

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ฅ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๑๔
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา	๒๗
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์	๔๑
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๔๖
๒.๖ หลักอิทธิบาท ๔	๕๕
๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๖๐
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๒
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๑
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๙๒
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	๑๐๑
๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	๑๑๘
๔.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	๑๒๒
๔.๔ องค์ความรู้	๑๔๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๕๔
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๖๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๗๑
บรรณานุกรม	๑๗๓
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์	๑๘๔
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๘๗
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)	๑๙๕
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)	๑๙๗
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๐๑
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๐๕
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๑๕
ภาคผนวก ซ ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๒๐
ประวัติผู้วิจัย	๒๒๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๓
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการ	๑๘
๒.๓ ความสำคัญของการจัดการ	๒๑
๒.๔ กระบวนการบริหาร	๒๖
๒.๕ ความหมายของวัด	๒๙
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของวัด	๓๓
๒.๗ ความหมายของการบริหารจัดการวัด	๓๖
๒.๘ องค์ประกอบของการบริหารจัดการวัด	๔๑
๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์	๔๖
๒.๑๐ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส	๔๘
๒.๑๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส	๕๔
๒.๑๒ หลักอิทธิบาท ๔	๕๙
๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๖๕
๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด	๗๓
๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ	๘๑
๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๘๖
๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	๙๓
๔.๑ จำนวนและคำร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๑
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๐๒
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผน	๑๐๓
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการองค์กร	๑๐๔
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร	๑๐๕

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยการ	๑๐๖
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำกับดูแล	๑๐๗
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๐๘
๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านฉันทะ	๑๐๙
๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิริยะ	๑๑๐
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านจิตตะ	๑๑๑
๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิมังสา	๑๑๒
๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๑๓
๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด	๑๑๔
๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด	๑๑๕
๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการศึกษาและอบรม	๑๑๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวก สะดวกในการบำเพ็ญกุศล	๑๑๗
๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๑๘
๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๒๐
๔.๒๐ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผน และความถี่ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๔
๔.๒๑ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดองค์กร และความถี่ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๗
๔.๒๒ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสรรหาและบริหารบุคลากร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๐
๔.๒๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการอำนวยความสะดวก และความถี่ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๓
๔.๒๔ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการกำกับดูแล และความถี่ของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๖
๔.๒๕ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ และความถี่ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ	๑๓๙
๔.๒๖ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ และความถี่ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ	๑๔๒
๔.๒๗ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ และความถี่ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ	๑๔๔
๔.๒๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา และความถี่ของผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ	๑๔๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ เขตปกครองทางคณะสงฆ์ ๗ ตำบล	๖๑
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	๙๐
๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๔๗
๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๕๐



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ในสารนิพนธ์ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น วิมहा. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓ หมายความว่า ระบุถึง วินัยปิฎกมหาวิภังค์ พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑ ข้อที่ ๑๘ หน้าที่ ๒๓ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยใช้ระบบคำย่อ ดังต่อไปนี้

		พระสุตตันตปิฎก		
คำย่อ		ชื่อคัมภีร์		ภาษา
ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิการวรรค (ภาษาไทย)
ส.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวารวรรค (ภาษาไทย)
		พระอภิธรรมปิฎก		
คำย่อ		ชื่อคัมภีร์		ภาษา
อภ.วิ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์	(ภาษาไทย)
อภ.วิ.อ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์	สัมโมหวิโนทนีธรรมกถา (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

การบริหารจัดการองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอยู่เสมอ ทั้งนี้ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ คือ คนหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กรก็คือคนหรือบุคลากร ในการบริหารจัดการในองค์กรทางศาสนาเช่นกัน วัดจะเจริญรุ่งเรืองเป็นที่ร่มรื่นเป็นที่ศรัทธาและอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง เช่น โบสถ์ วิหาร เจดีย์ ศาลาการเปรียญ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเงิน จะมีความสมบูรณ์เพียงใดก็ไม่ได้มีความหมาย ถ้าบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๑ การบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระภิกษุสามเณรในวัดเป็นสำคัญ เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในด้านต่าง ๆ เจ้าอาวาสนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และบริหารบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เจ้าอาวาสนั้นมีภารกิจการบริหารจัดการวัดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส ตามภารกิจของคณะสงฆ์ คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์^๒

พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ในการปกครองและบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบไป ดังคำกล่าวที่ว่า “พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะรุ่งเรืองสืบไปก็ด้วยการอาศัย

^๑บุญช่วย จันทร์เห้า, “พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗).

^๒ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์, “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖).

พระสังฆาธิการเป็นสำคัญ” เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสซึ่งเป็นพี่เลี้ยงของประชาชน และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงสืบไป^๓

วัดหลายแห่งในปัจจุบันมุ่งพัฒนาด้านวัตถุ ด้านอาคารสถานที่ มากกว่าการพัฒนาวัด มุ่งสร้างวัดถาวร ครอบครองของคลัง เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ยิ่งเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนไม่สามารถที่จะพึ่งตนเอง เมื่อได้ปัจจัยมาก็พัฒนาวัดให้ใหญ่โตเกินความจำเป็น เกิดความภาคภูมิใจว่าได้พัฒนาพุทธศาสนาอย่างยิ่งแล้ว อันที่จริงหัวใจของพระพุทธศาสนาอยู่ที่การพัฒนาคนเป็นหลักสำคัญ การบริหารวัดมิได้เป็นไปในลักษณะองค์กรรวมของสงฆ์ แต่จะเป็นเรื่องของเจ้าอาวาสแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้ไม่มีพลังพอที่จะทำงานได้ทุกด้าน และเกิดความบกพร่องในการดำเนินงานได้ง่าย สมาชิกในวัดและประชาชนขาดความเป็นเจ้าของวัด การทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวัดก็ไม่เต็มที่ การบริหารนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปกครองอย่างยิ่ง วัดที่จะมีความเจริญได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ในทุก ๆ ด้าน^๔

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ดังนั้น ความคาดหวังในการบริหารวัดที่ควรจะเป็นไปในปัจจุบันและอนาคต คือ วัดควรเป็นต้นแบบทางด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจได้ และเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัย และวัดควรเป็นแหล่งการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านศีลธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เป็นแหล่งให้การส่งเสริมทางด้านการศึกษแก่เด็กและเยาวชน เป็นแห่งรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาที่เกิดจากท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ทุกวันอาทิตย์วัดควรมีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เปิดโรงเรียนสอนพระพุทธศาสนาในด้านวันอาทิตย์ อบรมศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม หรืออาจจัดเป็นการเข้าค่ายคุณธรรมเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยแก่เด็กและเยาวชน เพื่อนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตรประจำวัน และวัดควรเป็นศูนย์กลางสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ชุมชนและท้องถิ่นควรให้โอกาสวัดดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพราะเป็นศูนย์รวมจิตใจ และเป็นที่พักใจของบุคคลในชุมชน สร้างความสามัคคีให้เกิดในชุมชน ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจพระพุทธศาสนาและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ วัดควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น เป็นศูนย์กลางรับบริจาคเงิน วัสดุสิ่งของและแรงงานในการพัฒนาท้องถิ่น จัดอบรมและฝึกอบรมหรือส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อเสริมรายได้แก่สมาชิกครอบครัว วัดควรเป็นสถานที่บำบัดต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาต่อประชาชน ครอบครัว สังคม และชุมชน ควรใช้ธรรมะเป็นเครื่องขับเคลื่อนให้สังคม

^๓ กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

^๔ พระมหาสมทรง สิรินธโร และคณะ, บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา, ๒๕๒๕), หน้า ๒๗-๒๘.

พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง แต่ในขณะเดียวกัน ก็ควรระวังมิให้เป็นเครื่องมือของอุดมการณ์ต่าง ๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี^๕

ภายใต้ความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม การบริหารและการจัดรูปแบบการบริหารของคณะสงฆ์ไทยส่วนกลางมีศูนย์กลางอยู่ที่จังหวัด พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงมีภารกิจสำคัญในการที่จะบริหารกิจการวัดในความรับผิดชอบของตน โดยให้ครอบคลุมหลักการบริหารจัดการองค์กร POSDC อันประกอบไปด้วย P (Planning) การวางแผน, O (Organizing) การจัดการองค์กร, S (Staffing) การจัดสรรและบริหารบุคลากร, D (Directing) การอำนวยการ, C (Controlling) การควบคุมกำกับดูแล พระสังฆาธิการจึงมีหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจรรโลงพระพุทธศาสนา และช่วยสงเคราะห์ประชาชนตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย และกฎหมายมหาเถรสมาคม พระพุทธศาสนาจะรุ่งเรืองและพัฒนาไปได้นั้น พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงมีหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการวัด พระสังฆาธิการมีหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานบังคับบัญชาควบคุมพระภิกษุที่อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าการบริการงานของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เจ้าคณะอำเภอต้องรับผิดชอบในการกิจการคณะสงฆ์ทั้งหลายในพื้นที่เพียงรูปเดียว โดยเห็นได้จากการที่การไม่มีคณะทำงาน หรือองค์กรมารับรองเพื่อสนับสนุนงานไม่มีองค์กรมาตรวจสอบการทำงานอย่างจริงจัง เจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสมีอำนาจสูงสุดในการปกครองวัดของตนแต่เพียงผู้เดียว การรวมศูนย์อำนาจเช่นนี้ เกิดจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้การบริหารงานตามหน้าที่ของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากขาดเครื่องมือทีมงานและกลไก ที่จะสนองงานอื่นให้ได้ผลนั้นเป็นไปได้ยาก ทั้งในการบริหารจัดการวัดในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ยังขาดการร่วมมือ ขาดงบประมาณ และขาดเอกภาพในการทำงานอยู่ไม่น้อย จึงทำให้พระสังฆาธิการมีงานล้นมือ จึงทำให้การบริหารจัดการวัดล่าช้า เนื่องจากมีการปฏิรูปโครงสร้างของคณะสงฆ์ การบริหารจัดการวัดมิได้เป็นไปในลักษณะองค์กรรวมของสงฆ์ แต่จะเป็นเรื่องของเจ้าอาวาสแต่เพียงผู้เดียว ซึ่งทำให้ไม่มีพลังพอที่จะทำงานได้ทุกด้าน และเกิดความบกพร่องในการดำเนินงานได้ง่ายสมาชิกในวัดและประชาชนขาดความเป็นเจ้าของวัด การทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวัดก็ไม่เต็มที่ การบริหารนั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปกครองอย่างยิ่ง วัดที่จะมีความเจริญได้นั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จึงเกิดการประพฤติที่เสื่อมเสียผิดพระธรรมวินัยและกฎหมายของภิกษุสามเณรภายใต้การปกครองตามมา

ภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ให้มากขึ้น ทราบและตระหนักถึงภารกิจในการบริหารจัดการวัดในการปกครอง ทราบถึงการแสดงบทบาทในการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดี เข้าใจปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการ

^๕จุฬารัตน์ บุญยากร, วัดพัฒนา ๕๐, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๔๓-๔๔.

วางแผนและพัฒนากิจการวัดในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการวัดโดยอาศัยหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท ๔

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

๑.๒.๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยการทบทวนเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎี POSDC

ของ Harold D. Koontz นักทฤษฎีองค์กรชาวอเมริกัน^๖ หลักการนี้ประกอบไปด้วยกระบวนการบริหาร ๕ ประการดังนี้^๗

- ๑) P - Plan - การวางแผน
 - ๒) O - Organizing - การจัดการองค์กร
 - ๓) S - Staffing - การจัดสรรและบริหารบุคลากร
 - ๔) D - Directing - การอำนวยการ
 - ๕) C - Controlling - การกำกับดูแล
- โดยแบ่งออกตัวแปรดังนี้

๑) ตัวแปรอิสระ คือ หลักการบริหารจัดการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกหลักการบริหารจัดการ ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การจัดการองค์กร ๓) การจัดสรรและบริหารบุคลากร ๔) การอำนวยการ ๕) การกำกับดูแล และหลักอิทธิบาท ๔^๘ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

๒) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ๑) การบำรุงวัด ๒) การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ๓) การจัดการศึกษาและอบรม ๔) การอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล^๙

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ สืบเนื่องจากการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ สืบเนื่องจากการสัมภาษณ์ ได้กำหนดขอบข่ายประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑) ขอบเขตด้านประชากร

ในงานวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจใช้ประชากร ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๑๓ รูป^{๑๐}

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในส่วนของผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย

^๖Harold D. Koontz, *Analysis of Managerial Functions*, (New York: McGraw-Hill Book), p. 43.

^๗สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *พื้นฐานทางการจัดการ*, (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๘๗.

^๘อภิ.วิ.อ. ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

^๙พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, “มาตรา ๓๗ หน้าที่เจ้าอาวาส”, *ราชกิจจานุเบกษา*, ๗๙ (๑๑๕), ฉบับพิเศษ : ๔๐.

^{๑๐}สำนักงานคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, *สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖*, (ปทุมธานี : สำนักงานคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี), หน้า ๘.

แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน ๕ รูป และกลุ่มคฤหัสถ์ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด จำนวน ๕ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงมิถุนายน ๒๕๖๗ รวมระยะเวลา ๑๔ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ ๒ หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ให้ความหมายคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่ดีของพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

การบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำที่จะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานใด ๆ ไปสู่ความสำเร็จ โดยการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ และควบคุม

การบริหารจัดการวัด หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสภายในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักการบริหารจัดการองค์กร POSDC

การบริหารจัดการองค์กร POSDC หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการยุคคลาสสิกที่สามารถใช้กับการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบไปด้วย

การวางแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งกันทำงาน และการกระจายอำนาจ

การจัดสรรและบริหารบุคลากร หมายถึง การสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

การอำนวยการ หมายถึง การสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

การควบคุมกำกับดูแล หมายถึง การควบคุมของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

อธิปไตย ๔ หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ ประการ คือ

๑) **ฉันทะ** หมายถึง ความรัก และความพอใจในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจ ด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อบ่นในกิจที่ทำ (การเต็มใจ)

๒) **วิริยะ** หมายถึง ความเพียรในการกระทำสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม และมีมานะอดสาเห ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (การแข็งใจ)

๓) **จิตตะ** หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเอาใจจดจ่อในสิ่งที่ทำ ไม่วางธุระในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักวินิจฉัยวิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าถึง)

๔) **วิมังสา** หมายถึง การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบในสิ่งนั้น ๆ คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักวินิจฉัยวิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (การเข้าใจ)

การบำรุงวัด หมายถึง การจัดการกิจการต่าง ๆ และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด หมายถึง การสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในสังกัดวัดให้มีความประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และมติเถรมหาสมาคม

การจัดการศึกษาและอบรม หมายถึง การให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่อาศัยภายในวัดและประชาชนทั่วไป

การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์สงเคราะห์ให้กับพุทธศาสนิกชนและประชาชนทั่วไปที่เข้ามาขอความช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ

พระสังฆาธิการ หมายถึง เจ้าอาวาสวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

วัด หมายถึง วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการและหลักอธิปไตย ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๓ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดอื่น ๆ



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง πουผู้วิจัยได้ทำการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๖ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงาน ขององค์การนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพเราจะให้ความหมายถึงการทำงาน ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและมีความสุขร่วม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้แรงงานและงบประมาณ^๑ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและ

^๑สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ: รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

กระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงผลประสิทธิผลค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีค่ามากกว่าต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า เกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว^๒ ต้องคำนึงถึงการดำเนินงานที่สามารถบรรลุได้ตรงตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ก็ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประสิทธิภาพนั้นพิจารณาที่กระบวนการของการดำเนินงาน มากกว่าผลผลิตของการดำเนินงาน^๓ มีการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^๔ แม้แต่ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผล ในการทำงาน^๕ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่าน กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไป ตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด บุคลากรที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน^๖ มีความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร ที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล (Effectiveness)^๗ มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตและทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อผลกำไรขององค์กร และประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงผล ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัดไม่มีการสูญ

^๒ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖), หน้า ๖-๗.

^๓ ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและชมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู, การพัฒนาโรงเรียนเข้ามาตรฐานการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ, (ชัยนาท : ชัยนาทโมเดิร์นโฮม, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๘.

^๔ ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

^๕ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๖๗.

^๖ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๑๒.

^๗ “คำเรื่อง พุฒพรหม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

เปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วตรงและมีคุณภาพ^๘

ส่วนทางนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านก็ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)^๙ เป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุน หรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิตอัตราการสูญเสียเปลืองการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๑๐} เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น^{๑๑} มีความสามารถสำเร็จที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์^{๑๒} และเป็นผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในแก่มวลมนุษย์ และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย^{๑๓}

จากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยมีเป้าหมาย (Goal) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) การทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

๒.๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของทฤษฎีของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ที่สำคัญ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

^๘พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาวิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๙Daniel Goleman, **Working with Emotional Intelligence**, (New York: Bantam Books, 1998), p. 253.

^{๑๐}James L. Gibson, John M. Lvanecyicn and James H. Donely, **Organization**, 6th ed., (Texas: Business Publications, 1994), p. 37.

^{๑๑}T. A. Ryan and P. C. Smith, **Principle of Industrial Psychology**, (New York: The Ronald Press Company, 1954), p. 13.

^{๑๒}Cater V. Good, **Dictionary of Education**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 193.

^{๑๓}John D. Millett, **Management in the Public Service: The Guest for Effective Performance**, (New York: McGrew-Hill, 1954), p. 23.

นักวิชาการด้านการพัฒนาด้านประสิทธิภาพ ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีปัจจัย ๗ ประการ^{๑๔} คือ

๑. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๓. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

๖. ความสามารถ (Skill)

๗. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมรวมของคนในองค์กร

ส่วนอีกท่านได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่า ประสิทธิภาพ^{๑๕} มีหลายความหมาย ดังนี้

๑. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

ส่วนนักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ คือ ถ้าพิจารณาว่าท่านได้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบาลก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction)^{๑๖} เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

จากทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) ซึ่งมีปัจจัย ๗ ประการ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ ๒) โครงสร้าง ๓) ระบบ ๔) แบบ ๕) บุคลากร ๖) ความสามารถ และ ๗) ค่านิยม

^{๑๔} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๑๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ, ศัพท์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๑-๙๒.

^{๑๖} Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, (New York: Macmillan, 1974), p. 24.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สัญญา สัญญาวิวัฒน์	๑. การวัดผลการทำงานขององค์กร ๒. การทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมากองค์การโดยรวม ๓. มีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพ ๔. ใช้แรงงานและงบประมาณน้อย
สนใจ ลักษณะ	๑. เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ๒. แสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ๓. ผลกำไรมีค่ามากกว่าต้นทุนก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ๔. ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงการบันทึกลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คน และเวลา ใช้การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ประหยัด ๕. ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น ๖. มีการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว
ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและชมรมพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพ	๑. ต้องคำนึงถึงการดำเนินงานที่สามารถบรรลุได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ๒. ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ๓. พิจารณาที่กระบวนการของการดำเนินงานมากกว่าผลผลิตของการดำเนินงาน
ดิน ประชุมพฤษี	๑. มีการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด ๒. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ๓. การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากร ๔. เพิ่มความมั่นคงตรง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น
ราชบัณฑิตยสถาน สมพงษ์ เกษมสิน	ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ๑. การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ๒. การทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ๓. พิจารณางานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ข้าเรียง พุฒพรหม	มีความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด
พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาวิชโร)	๑. มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตและทำให้ลูกค้า ๒. การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนดการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ๓. เปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ๔. ผลกำไรสูงกว่าต้นทุนเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ทั่วไปได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ว่ามีความหมายต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ^{๑๗} การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๘} ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๙} การบริการเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^{๒๐} กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^{๒๑} ส่วนการจัดการ จะหมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนตำแหน่งทางการแข่งขันขององค์การเพื่อดำเนินงานในรูปของวิสัยทัศน์ การกิจนโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน และใช้เป็นแนวทาง

^{๑๗}สุรัสวดี ราชกุลชัย, การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

^{๑๘}สมาน รังสิโยภักษ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๙}สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๒๐}Roaid F. Campbell and Others, Introduction to Educational Administration, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), p. 6.

^{๒๑}Simon Herbert, Public Administration, (New York: Alfred A. Kuopf, 1996), p. 3.

สำหรับกำกับการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในแผนงานต่าง ๆ โดยมีจุดหมายเพื่อนำองค์การไปสู่การมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการเจริญเติบโตในระยะยาว ครอบคลุมไปถึงสาระสำคัญซึ่งเป็นเรื่องหลักของการบริหาร ๔ ประการ คือ วัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพ ทรัพยากรและการประสานงาน^{๒๒} เป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ โดยตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่กันไปด้วย องค์การจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๒๓} การจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุมองค์กร^{๒๔} หรืออาจกล่าวได้ว่า การจัดการคือรูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๒๕} เป็นกระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การ และการควบคุม^{๒๖} กล่าวได้ว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๒๗} สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์การมีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน

^{๒๒}พิมลจรรย์ นามวัฒน์ และ เสน่ห์ จัยโต, **องค์การและการจัดการ**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗.

^{๒๓}พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๓๖.

^{๒๔}Kathryn M. Bartol and David Clark Martin, **Management**, (Boston: McGraw-Hill, 1998), p. 5.

^{๒๕}Leslie W. Rue, Lloyd L. Byars, Leslie Rue, and Lloyd Byars, **Management**, (Boston: McGraw-Hill, 2002), p. 14.

^{๒๖}Robbin and DeCenzo, **Fundamentals of Management**, (Canada: Prentice Hall, 2005), p. 34.

^{๒๗}สุธี สุทธิสมบุรณ์ และ สมณา รังสีโยกฤษฎ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

เกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย^{๒๘} กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การจัดการ หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ

๑. Input คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management Resource) อันได้แก่ 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการหรือการจัดการ (Method/Management) ที่ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ทรัพยากรเพียง ๔ ประการนี้ เริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มอีก 2M's เป็น 6M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานก็มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลก ทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว ใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจ จึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการ รวมเป็น 8M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมผลิตการจัดจำหน่าย และการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

๒. Process คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันมีหน้าที่ ๔ ประการ ได้แก่ POLC ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของฟายอล (Fayol) ในปี ค.ศ. ๑๙๑๖ ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๓๗ กุลลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) เห็นว่ากระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยมเรียกว่า POSDCORB ครั้นเมื่อเข้าปี ค.ศ. ๑๙๗๒ คูนต์ซ์ (Koontz) มีความคิดเห็นว่าหน้าที่ทางการจัดการคือ POSDC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)^{๒๙} พัฒนาการของแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง ดังนั้น อาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้กระบวนการ (Process) แปลรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

๓. Output คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถบ่งหายบ ใด ๆ ได้เป็น

^{๒๘} สร้อยตระกูล อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒๑.

^{๒๙} Harold D. Koontz, Analysis of Managerial Functions, (New York: McGraw-Hill Book, 1972), p. 43.

๒ ประเภท ด้วยกัน คือ องค์กรที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์กรที่มีเป้าหมายไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร (Non-Profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Service) ก็ได้^{๓๐}

อีกนัยหนึ่ง การบริหารเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๑} กล่าวได้ว่า การบริหารเป็นลักษณะของงานบริหารจัดการ ๓ ด้านคือ (๑) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร (๒) ในด้านภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรและประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (๓) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน^{๓๒} โดยผู้บริหารที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารคือจะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระตนเอง^{๓๓} เพราะว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทางคือ (๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนสายการบังคับบัญชา (๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ (๓) ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหาร ดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน^{๓๔}

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของความหมายของการบริหารจัดการ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

^{๓๐}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์กรและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๑.

^{๓๑}ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๓๒}ธงชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑-๒๒.

^{๓๓}พระมหาจุฑาธิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๓๔}วีรวิ บูณรังสี, **การบริหารหลักสูตร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุรัสวดี ราชกุลชัย	การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) มีความหมายต่างกันเล็กน้อยโดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ
สมาน รังสิโยภุชญ์	การบริหาร คือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
สัมพันธ์ ภูไพบูลย์	การบริหาร คือศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Roaid F. Campbell and Others	การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น
Simon Herbert	การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน
พิมลจรรย์ นามวัฒน์ และ เสนห์ จุ้ยโต	การจัดการ เป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ
พะยอม วงศ์สารศรี	การจัดการ เป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร
Bartol and Martin	การจัดการเป็นกระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ
Rue and Byars	เป็นกระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ
Robin and DeCenzo	การจัดการหมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สร้อยตระกูล อรรถมานะ	การจัดการ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการวางตำแหน่งทางการแข่งขันขององค์การ เพื่อดำเนินงานในรูปของวิสัยทัศน์ การกิจนโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	การจัดการคือรูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์	การบริหารเป็นภาระหน้าที่ของบุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพภายใน
ธงชัย สันติวงษ์	การบริหารเป็นลักษณะของงานบริหารจัดการ ๓ ด้านคือ ๑. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน ๒. ในด้านภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ ๓. ในด้านของความรับผิดชอบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

๒.๒.๒ ความสำคัญของการจัดการ

การจัดการถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า และถือว่ามีความควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์แต่ดึกดำบรรพ์ โดยสามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการ ได้ดังต่อไปนี้

๑. การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นเวลานาน และช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

๒. จำนวนประชากรของโลกและของแต่ละประเทศเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญต่อการขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๓. การจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการนั่นเอง

๔. การจัดการเป็นวิธีการสำคัญ ที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลสารที่ไร้พรมแดนดังเช่นในปัจจุบันนี้

๕. การจัดการเป็นลักษณะของการให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้มีโอกาสร่วมมือกันทำงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

๖. แม้แต่ชีวิตประจำวันของมนุษย์เรา ไม่ว่าจะอยู่ในเรื่องของครอบครัวหรือในที่ทำงาน ก็ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการจัดการทั้งสิ้น ดังนั้น ชีวิตและการทำงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับการจัดการทั้งสิ้น

๗. การจัดการเป็นสมองขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ จำเป็นต้องอาศัยการจัดการที่ดี เช่น มีการวางแผนและการตัดสินใจที่ดี เป็นต้น

๘. การจัดการทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยทำงานไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙. การจัดการทำให้เกิดการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วน

๑๐. การจัดการทำให้เกิดเทคนิคและวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดจิตสำนึก ร่วมกันมีความเต็มใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานอันนำไปสู่ผลผลิตที่น่าพึงพอใจขององค์กรได้

๑๑. การจัดการทำให้เกิดกระบวนการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร อันเป็นแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้เกิดความขยันหมั่นเพียรต่อการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จด้วยดี

๑๒. การจัดการทำให้การพัฒนาศักยภาพของมนุษยชาติที่จะต้องบริหารองค์การไม่ให้มีผลกระทบตอสี่งแวดล้อมที่มนุษย์ควรอยู่ร่วมกับโลกและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนตลอดไป^{๓๕}

ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของความสำคัญของการจัดการ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

^{๓๕} สุรพล สุยะพรหม และคณะ, **พื้นฐานทางการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๕-๖.

ตารางที่ ๒.๓ ความสำคัญของการจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุรพล สุยะพรหม และคณะ	ความสำคัญของการจัดการประกอบด้วย ๑. ช่วยให้ผู้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ๒. ทำให้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ๓. เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ๔. เป็นวิธีการสำคัญ ที่จะนำสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ๕. เป็นลักษณะของการให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้มีโอกาสร่วมมือกันทำงาน ๖. ทำให้ชีวิตและการงานจะประสบผลสำเร็จ ๗. เป็นสมอขององค์กร ๘. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานของบุคลากร ๙. ทำให้เกิดการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ๑๐. ทำให้เกิดเทคนิคและวิธีทำงานที่ทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดจิตสำนึกร่วมกัน ๑๑. ทำให้เกิดกระบวนการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิก ๑๒. ทำให้การพัฒนาศักยภาพของมนุษยชาติที่จะต้องบริหารองค์กรไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการสามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย ๑) การจัดการได้รับการพัฒนามาควบคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ๒) จำนวนประชากรของโลกและของแต่ละประเทศเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วการขยายงานด้านการจัดการให้กว้างขวางและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ๓) การจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ๔) การจัดการเป็นวิธีการสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลสารที่ไร้พรมแดนดังเช่นในปัจจุบันนี้ ๕) การจัดการเป็นลักษณะของการให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้มีโอกาสร่วมมือกันทำงาน ๖) ทำให้ชีวิตและการงานจะประสบผลสำเร็จ ๗) การจัดการเป็นสมอขององค์กร เช่น มีการวางแผนและการตัดสินใจที่ดี ๘) มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๙) การจัดการทำให้เกิดการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด ๑๐) การจัดการทำให้เกิดเทคนิคและวิธีทำงานที่ทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดจิตสำนึกร่วมกัน ๑๑) การจัดการทำให้เกิดกระบวนการในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จด้วยดี ๑๒) การจัดการทำให้การพัฒนาศักยภาพของมนุษยชาติสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ควรอยู่ร่วมกับโลกและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนตลอดไป

๒.๒.๓ กระบวนการบริหาร

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

ภารกิจสำคัญในการบริหาร ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงค่าลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน การบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการ หรือการวินิจฉัยสั่งการหลังการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน หรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม^{๓๖}

กลุคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้นำหลักการบริหารจัดการของฟาโยล (Fayol) มาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ ในที่สุดได้หลักการบริหารที่เรียกสั้น ๆ ว่า PODSCORB ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร ๗ ประการคือ

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่า จะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนลงมือปฏิบัติ

๒. O = Organization หมายถึง การจัดการองค์การ กล่าวคือ เป็นการจัดสายงาน แบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

^{๓๖} ดิน ปรัชญพฤทธิ, บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวิมุติสามารถ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

๓. S = Staffing หมายถึงการจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ บอกทิศทางการทำงาน เสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่า ควรทำอะไรบ้าง อย่างไร เป็นไปในทิศทางใด

๕. Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น

๖. R = Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

๗. B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม^{๓๗}

เฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) นักวิศวกรชาวฝรั่งเศสได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) ซึ่งเป็นการจัดการระบบงานที่ซับซ้อน ซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดสรรทรัพยากร การสั่งการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบระบบปฏิบัติ ตลอดจนการใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ไขปัญหาการผลิต ซึ่งเป็นการกำหนดจากประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงาน โดยนำเสนอหลักการ ๑๔ ข้อ (14 Principles of Management) ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) โดยถือตามความถนัด ความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรควรคำนึงถึงความเหมาะสมของการทำตามหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ดี

๓. ระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงาน เกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ข้อตกลงต่าง ๆ นี้ ต้องเป็นที่ชัดเจน ยุติธรรม และการลงโทษต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมที่สุด

๔. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการนี้ถือว่า ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการสั่งงานได้เป็นอย่างดี

๕. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) หลักการนี้ถือว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มงานหรือสมาชิกในองค์กรต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ไม่ยากนัก

^{๓๗}Gulick L. and Urwick J., 1973, pp. 18-19, อ้างใน พระเกษมศักดิ์ วรสกโก (อาสนะทอง), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๖. การถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interest to the general interest) โดยถือหลักแห่งความปรองดองและประสานประโยชน์ ซึ่งต้องคำนึงถึงความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นสำคัญ

๗. การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๘. การรวมอำนาจ (Centralization) ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเหมาะสม นั่นก็คือ องค์การมีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจตามสถานการณ์หรือตามความเหมาะสม

๙. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสมเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัวรวดเร็ว

๑๐. การจัดลำดับ (Order) การจัดองค์การที่ดีต้องมีการจัดลำดับตำแหน่งและหน้าที่ของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน

๑๑. ความเสมอภาค (Equity) การจัดการให้หลักความเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน รวมทั้งการใช้หลักแห่งความเมตตาและความยุติธรรมควบคู่ไปด้วยกัน

๑๒. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure) ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายโดยไม่จำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไม่มั่นคง การที่มีการออกจากงานมาก เป็นเหตุและผลของการจัดการที่ไม่ดี ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช้เหตุ

๑๓. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนางานร่วมกันและทำให้เกิดการยอมรับกันและกันได้

๑๔. ความสามัคคี (Union is Strength) หลักข้อนี้เน้นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสำนึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรู้จักสร้างทีมงาน การมีกิจกรรมร่วมกันที่แสดงออกถึงเอกภาพของสมาชิกทั้งหมดในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมที่ยิ่งใหญ่ได้^{๓๘}

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting thing done through other people) และหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาให้งานสำเร็จ มี ๕ ประการตามคำว่าย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. P คือ Planning หมายถึงการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organization หมายถึงการจัดการองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึงงานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

^{๓๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์มและโซลท์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๔๐.

๔. D คือ Directing หมายถึงการอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๓๙}

กระบวนการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co-Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๔๐}

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักดัน และกำกับให้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรการจัดการประเภทต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

^{๓๙}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๓-๕.

^{๔๐}ธีระรัตน์ กิจจักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

ตารางที่ ๒.๔ กระบวนการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ติน ปรัชญพฤทธิ์	ภารกิจสำคัญในการบริหาร ๗ ประการ คือ ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การจัดคนเข้าทำงาน ๔. การสั่งคน ๕. การประสานงาน ๖. การรายงาน ๗. การงบประมาณ
Gulick L. and Urwick J.	กระบวนการบริหาร ๗ ประการ(PODSCORB)ประกอบด้วย ๑. P = Planning หมายถึง การวางแผน ๒. O = Organization หมายถึง การจัดการองค์กร ๓. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคล ๔. D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ๕. Co = Coordinating หมายถึง การประสานงาน ๖. R = Reporting หมายถึง การรายงาน ๗. B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณ
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)	หน้าที่หลักในการบริหารจัดการ “POSDC” ประกอบด้วย ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การบังคับบัญชา ๔. การประสานงาน ๕. การควบคุม
Henri Fayol	องค์ประกอบมูลฐานของการจัดการปัจจุบัน เรียกว่า กระบวนการบริหารจัดการ มี ๕ ประการ (POCCC) ดังนี้ ๑. การวางแผน ๒. การจัดองค์การ ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ ๔. การประสานงาน ๕. การควบคุม

ตารางที่ ๒.๔ กระบวนการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	หลักการบริหารงาน ๑๔ ข้อ ของฟาโยล (Fayol) ประกอบด้วย ๑. การแบ่งงานกันทำ ๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓. ระเบียบวินัย ๔. เอกภาพในการบังคับบัญชา ๕. การมีเป้าหมายเดียวกัน ๖. การถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองประโยชน์ส่วนรวม ๗. การให้ผลตอบแทน ๘. การรวมอำนาจ ๙. สายการบังคับบัญชา ๑๐. การจัดลำดับ ๑๑. ความเสมอภาค ๑๒. ความมั่นคงในการทำงาน ๑๓. ความคิดริเริ่ม ๑๔. ความสามัคคี

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับวัดในพระพุทธศาสนา

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับวัด

วัดเป็นสถานที่ทางศาสนา โดยปกติมีโบสถ์ วิหาร และที่อยู่ของพระสงฆ์หรือนักบวช เป็นต้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วัดเป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นแหล่งการศึกษาของประชาชนและทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่สืบต่อพระศาสนาและพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคม และวัดยังเป็นโรงเรียนด้วย แม้ปัจจุบันความเป็นศูนย์กลางในบางเรื่องจะลดลงแต่ความสำคัญก็ยังคงอยู่ โดยเฉพาะวัดในเขตภูมิภาคบทบาทของวัดยังคงมีความเข้มข้นอยู่ค่อนข้างมาก ทั้งในเรื่องของการพัฒนาชุมชน การพัฒนาอาชีพ หรือหน่วยส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การรวมกลุ่ม การเป็นหน่วยสังคมสงเคราะห์และความเป็นศูนย์กลางทางด้านจิตใจยังคงอยู่มิเสื่อมคลายแต่อย่างใด วัดจึงมีบทบาทยิ่งในสังคมไทย^{๔๑}

๒.๓.๒ ความหมายของวัด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของวัด ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของวัดไว้แตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละคน ดังนี้

^{๔๑}กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

วัด หมายถึงที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณรและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา^{๑๒} เนื่องจากคำว่าวัดนั้น มีคำที่ใช้อยู่เดิมในภาษาบาลีอยู่ ๓ คำ คือ (๑) อาราม โดยพยัญชนะ แปลว่า “เป็นที่รื่นรมย์” โดยอรรถแปลว่า “สวน” เพราะในสมัยพุทธกาลนั้นพุทธศาสนิกชนนิยมถวายเป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์ เช่น เวฬุวันอาราม เป็นสวนที่พระเจ้าพิมพิสารถวายเป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์หรือเขตวันวาราม สวนที่อนาถปิณฑิกเศรษฐีถวายเป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์เพื่อเป็นที่ประทับแก่พระพุทธเจ้าและพระสงฆ์สาวก เป็นต้น (๒) อาวาส โดยพยัญชนะแปลว่า “ที่อยู่” ซึ่งเป็นความหมายที่กว้าง แต่ถ้าจะจำกัดขอบเขตให้แคบลงว่า หมายถึงวัด ก็ต้องมีภิกษุศัพท์เป็นคำจำกัดความข้างหน้าว่า ภิกษุนมามาโส แปลว่า ที่อยู่ของพระสงฆ์ คือ วัด โดยอรรถในอภิธานปิฎกาท่านแปลว่า เรือน เป็นไวพจน์ของคำว่า ชร เป็นต้น และ (๓) วิหาร โดยพยัญชนะแปลว่า ที่อยู่ คล้ายกับอาวาส แต่ตามวินัย เช่น ในมหาลลสิกขาบทที่ต้นแห่งสังฆาติเสสและในอนุศาสน์ ท่านหมายเอาสิ่งปลูกสร้างเป็นหลังและสังเกตในที่ทั่วไปดูเหมือนเป็นสิ่งก่อสร้างด้วยอิฐ ปูน คือ เป็นพวกตึก แต่เพราะวิหารนั้นสร้างไว้ในที่อยู่ของภิกษุทั้งหลาย จึงพลอยเรียกว่า วิหาร ซึ่งเท่ากับคำว่า วัด ในสังคมไทย^{๑๓} สรุปโดยรวม วัด หมายถึงศาสนสถานประกอบกิจกรรมของชาวพุทธ เป็นที่อยู่ของบรรพชิต (พระสงฆ์และสามเณร) และฆราวาสที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ศึกษาและปฏิบัติธรรม ตลอดจนการเผยแผ่ศาสนาธรรมของชาวพุทธ^{๑๔} นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระสงฆ์และเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ ปรึกษาหารือและบริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน^{๑๕} กล่าวโดยสรุป วัดนั้นความหมายโดยผิวเผิน หมายถึง ที่อยู่ของพระสงฆ์อยู่แล้ว วัดก็เหมือนกับที่อยู่อาศัยทั่วไปนั่นเอง วัดเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกทั้งทางรูปธรรมและนามธรรมแก่สังคมอย่างมาก เพราะเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรม ประเพณี และศูนย์กลางอื่น ๆ อีกมาก^{๑๖} ในคู่มือพระสังฆาธิการและพระวิทยากร วัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ (๑) วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ “อาราม” ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนักสงฆ์ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เพื่อประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับพระสงฆ์ นับเป็นวัดที่สมบูรณ์ทั้งทางกฎหมายและพระวินัยทุกประการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป (๒) สำนักสงฆ์ ได้แก่วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้ว แต่ยังมีได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาต

^{๑๒}บุญร่วม เทียมจันทร์, เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด?, (กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นติ้ง อีควิเมนต์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๙.

^{๑๓}สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรชาโย), “คุณวัด”, วารสารใบลาน ๕, (เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๒๘) : ๑๐.

^{๑๔}พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, “การนำพระสงฆ์ (วัด) มาเป็นหลักในการแก้ปัญหาทางสังคมจิตวิทยาของเยาวชนไทยในยุคโลกาภิวัตน์” ใน หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาพัฒนาการปกครอง, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙๗.

^{๑๕}สุนทร สุภูตะโยธิน, คู่มือสมณศักดิ์สำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : กรังปรีซ์อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๔๐), หน้า ๔๒.

^{๑๖}สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรชาโย), “คุณวัด”, วารสารใบลาน ๕, (เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๒๘) : ๑๐.

ให้สร้างขึ้น ตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ.๑๒๑ และวัดที่สร้างขึ้นก่อน ร.ศ. ๑๒๑ ซึ่งยังมีได้พระราชทานวิสุงคามสีมาด้วย^{๔๗} สรุปได้ว่า วัดคือ สถานที่ทางพระพุทธศาสนา เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุ สามเณรในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับบำเพ็ญและประกอบพิธีกรรมทางศาสนาของพุทธบริษัททั้งหลาย และเป็นสถานที่ในการศึกษาอบรมธรรมะแก่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม^{๔๘}

จากความหมายของวัดจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า วัด หมายถึง สถานที่ที่เป็นที่พำนักพักอาศัยสำหรับภิกษุ สามเณร เป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านศาสนา รวมทั้งเป็นสถานศึกษา สถานสงเคราะห์ สถานพยาบาล เป็นที่พักคนเดินทาง และเป็นศูนย์กลางทางสังคม

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของวัด

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
บุญร่วม เทียมจันทร์	วัด หมายถึงที่อยู่ของพระสงฆ์ เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุ สามเณรและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนา
พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง	วัด หมายถึง ศาสนสถานที่ประกอบกิจกรรมของชาวพุทธ เป็นที่อยู่ของบรรพชิต (พระสงฆ์และสามเณร) และฆราวาสที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ศึกษาและปฏิบัติธรรม ตลอดจนการเผยแผ่ศาสนาธรรมของชาวพุทธ
สุนทร สุภูตะโยธิน	วัดเป็นสถาบันการศึกษาอบรมของพระสงฆ์และเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางของการสมาคมพบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือและบริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน
สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรชาโย)	วัดเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกทั้งทางรูปธรรมและนามธรรมแก่สังคม
สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม	วัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ๒. สำนักสงฆ์ ได้แก่วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้ว แต่ยังไม่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา

^{๔๗}สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม, คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

^{๔๘}พระครูปลัดกิตติวัฒน์ (คชา ปญฺญารโ), “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของวัด (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระครูปลัดกิตติวัฒน์ (คชา ปญฺญารโ)	วัดคือ สถานที่ทางพระพุทธศาสนา เป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณรในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับบำเพ็ญและประกอบพิธีกรรมทางศาสนาของพุทธบริษัท และเป็นสถานที่ในการศึกษาอบรมธรรมะแก่พุทธศาสนิกชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า วัด หมายถึง สถานที่ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งปกติมีพระอุโบสถ พระวิหาร พระเจดีย์ รวมทั้งมีพระภิกษุสงฆ์อยู่อาศัย และเป็นสถานที่ในการศึกษาอบรมธรรมะแก่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

๒.๓.๔ บทบาทของวัด

นับตั้งแต่สมัยโบราณวัดมีความสำคัญยิ่งต่อสังคมไทย ทุกหมู่บ้านมีวัดเป็นศูนย์กลาง มีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจและสติปัญญา เป็นศูนย์กลางของความเชื่อและความสามัคคี ด้วยเหตุนี้ พระสงฆ์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ด้วยเหตุนี้ วัดจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

๑. เป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ ตามที่มีสอนอยู่ในสมัยนั้น

๒. เป็นสถานที่ที่พ่อแม่ตลอดจนคนแก่คนเฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสวดฟังพระธรรมเทศนา

๓. เป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ของคนสมัยก่อน โดยวัดเป็นแหล่งตำราแพทย์และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บทั่วไป

๔. เป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียนตลอดจนถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ

๕. เป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง ซึ่งวัดบางวัดได้สร้างศาลาเอาไว้กว้างขวางใหญ่โตเพื่อรองรับกิจการนี้โดยเฉพาะ

๖. เป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจ วัดได้จัดสถานที่ต่าง ๆ ในบริเวณวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและร่มรื่น

๗. เป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อดวงพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์ บุญมหาชาติ เป็นต้น

๘. เป็นบ่อเกิดและเป็นศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และวรรณกรรม

๙. วัดเป็นที่ไกลเกลียดข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและความทุกข์ต่าง ๆ ของชาวบ้าน

๑๐. เป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดมาทำบุญและบำเพ็ญกุศล ตลอดจนประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนา

๑๑. เป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่าง ๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไปใช้เมื่อคราวมีงาน

๑๒. วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่น กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกัน เพื่อบอกแจ้งกิจการต่าง ๆ^{๔๙}

นอกจากนี้ พระสงฆ์และวัดยังมีบทบาทในการสร้างความเลื่อมใสศรัทธาแก่ประชาชนได้แก่

๑. บทบาทในการเป็นผู้นำและแบบอย่างแก่ชุมชนในเรื่องของความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และประหยัด

๒. บทบาทในการเป็นสถานที่เรียนพระพุทธศาสนาของทั้งพระสงฆ์ ชาวบ้าน และลูกหลานของชาวบ้านรอบวัด

๓. บทบาทในการเป็นสถานที่เรียนเพื่อการอ่านออกเขียนได้ของชาวบ้านรอบวัด

๔. บทบาทในการเป็นแหล่งรวบรวม เก็บรักษาและศึกษาค้นคว้าวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ ทั้งศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรมและวรรณกรรมในท้องถิ่น

๕. บทบาทในการเป็นสถานที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของชาวบ้าน

๖. บทบาทในการสอนและฝึกฝนอาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่นแก่ชาวบ้านรอบวัด

๗. บทบาทในการเป็นผู้นำเอาหลักการและแนวคิดใหม่ ๆ มาช่วยเหลือเกษตรกร^{๕๐}

ในมุมมองของนักวิชาการหลายท่านมองบทบาทของพระสงฆ์และวัดไว้ดังนี้

๑. พระสงฆ์เป็นผู้สร้างชุมชนให้กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วัดอุปประสงค์ของการบวชคือเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น สงฆ์คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งควรจะเป็น ๓ เรื่องใหญ่ ๆ คือ การเรียนรู้พุทธธรรมให้ลึกซึ้งที่สุดทั้งทางปริยัติและปฏิบัติ (๒) การเรียนรู้สังคมปัจจุบันให้รู้เท่าทันสังคมปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการสอน และ (๓) การเรียนรู้การสื่อสารให้เป็นที่สนใจผู้คน ให้จับใจผู้คน ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า อนุศาสน์ปาฏิหาริย์ รวมทั้งความสามารถในการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ด้วย

๒. การศึกษาของสงฆ์ เป็นเรื่องที่ควรคำนึงและควรกำหนดอยู่ในนโยบายของรัฐบาล ในแผนการศึกษาชาติ มหาวิทยาลัยสงฆ์และมหาวิทยาลัยทางโลกควรจะร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสำหรับการศึกษาของพระสงฆ์

๓. การทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ความสำคัญของวัดคือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังนั้นถ้าวัดเข้มแข็งทำให้โครงสร้างของชุมชนเข้มแข็งไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการมีศีลธรรมอันดีงามของชุมชน แต่ถ้าวัดลอยตัวออกมาจากโครงสร้างของสังคมในชุมชนจะทำให้ชุมชนและสังคมอ่อนแอ ส่งผลให้สถาบันอื่น ๆ รวมทั้งสถาบันทางศาสนาอ่อนแอไปด้วย

๔. วัดกับการจัดการศึกษา การศึกษาในระบบโรงเรียนจากระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๓๐,๐๐๐ โรงเรียน ยังไม่สามารถผลิตคนให้มีความเข้มแข็งทางปัญญาและ

^{๔๙}กรมการศาสนา, หลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : เอพี กราฟิค ดีไซน์, ๒๕๓๙), หน้า ๗.

^{๕๐}กิริติ ศรีวิเชียร, อดีต ปัจจุบัน และอนาคตแห่งบทบาทของสังฆมณฑล ในการแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

ศีลธรรม ในส่วนที่ยังขาดนี้หากวัดสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

๕. พระสงฆ์กับการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เนื่องจากในโลกปัจจุบันมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในสังคมระดับต่าง ๆ พระสงฆ์ควรศึกษาให้เข้าใจว่าความรุนแรงนั้นหมายถึงอะไร ขอบเขตแค่ไหน มีที่ประเภท มีสาเหตุอะไรบ้าง มีวิธีป้องกันและแก้ไขอย่างไร วิธีใดได้ผล และจะพัฒนาวิธีการป้องกันให้ดีขึ้นอย่างไร

๖. วัดกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระแสนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นกระแสใหญ่ของโลกที่มีการระดมศาสตร์ทางด้านต่าง ๆ มาเชื่อมโยง พระสงฆ์จึงควรต้องพยายามศึกษาให้เข้าใจปัญหาสิ่งแวดล้อมและวิธีการแก้ไขให้ลึกซึ้งเพื่อจะได้สอนประชาชนได้ถูกต้องและวัดควรเป็นต้นแบบในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

๗. การบริหารจัดการวัด วัดเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของประชาชนในสังคม ดังนั้นการบริหารจัดการวัดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมตามอุดมการณ์แห่งพระพุทธศาสนา เจ้าอาวาส คณะสงฆ์ รัฐบาล และผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือในการจรรโลงพระศาสนาเพื่อสังคมต่อไป^{๕๑}

สรุปได้ว่า วัดมีบทบาทในฐานะศูนย์กลางของสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. เป็นสถานที่ประเพณีพิธีกรรมของพระภิกษุสามเณรและประชาชนผู้เคร่งครัด
๒. เป็นสถานที่สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล
๓. เป็นดินแดนแห่งความสงบ คือเป็นที่อยู่ของผู้สงบ เป็นดินแดนไปมาหาสู่ของผู้รักสงบ
๔. เป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัยใช้สาธารณูปโภค เช่น ตักน้ำกินน้ำใช้ที่สระวัด
๕. เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้แทบทุกสาขาวิชาตั้งแต่ต่ำจนถึงชั้นสูง
๖. เป็นสโมสรสถานหรือสมาคมที่ชุมนุมพักผ่อนหย่อนอารมณ์ของประชาชนทั่วไป

ในบางโอกาส

๗. เป็นสุขาหลา โรงพยาบาลหรือแพทย์สถานที่พระบริการชาวบ้านผู้ป่วยไข้
๘. เป็นสถานที่พึ่งพำนักของคนไร้ที่พึ่ง เช่น กำพร้า อนาคตหรือประสบไฟไหม้ น้ำท่วม
๙. เป็นที่พึ่งหลบหนีภัยของคนที่ถูกภัยคุกคาม เช่น ภัยสงคราม หรือโรคภัยร้ายแรง

คุกคาม

๑๐. เป็นสถานที่พึ่งของผู้ตายและญาติของผู้ตาย
๑๑. เป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน
๑๒. เป็นสถานที่พักของผู้เดินทาง เสมือนโรงแรมของประชาชนคนเดินทาง
๑๓. เป็นสถานที่เปรียบเทียบคติความเสมือนหนึ่งเป็นโรงศาลวินิจฉัยเรื่องราวแก่ประชาชนคนเดินทาง
๑๔. เป็นสถานที่พบปะกันแห่งชายหนุ่มหญิงสาวตามประเพณีไทยแท้แต่โบราณ

^{๕๑}ประเวศ วะสี, พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๐), หน้า ๕๗.

๑๕. เป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย^{๕๒}

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของวัด

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา	บทบาทของวัด ประกอบด้วย ๑. เป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรมและเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ ๒. เป็นสถานที่ที่พ่อแม่ตลอดจนคนแก่คนเฒ่าและสตรีมารับความรู้ด้วยการสดับฟังพระธรรมเทศนา ๓. เป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิความรู้ ๔. เป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียน ๕. เป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง ๖. เป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจ ๗. เป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่าง ๆ ๘. เป็นบ่อเกิดและเป็นศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่าง ๆ ๙. วัดเป็นที่ใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและความทุกข์ต่าง ๆ ของชาวบ้าน ๑๐. เป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านมาทำบุญบำเพ็ญกุศลและประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนา ๑๑. เป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่าง ๆ ๑๒. วัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร หรือการปกครองท้องถิ่น
กิริติ ศรีวิเชียร	บทบาทของพระสงฆ์กับวัด ได้แก่ ๑. การเป็นผู้นำและแบบอย่างแก่ชุมชน ๒. การเป็นสถานที่เรียนพระพุทธศาสนา ๓. การเป็นสถานที่เรียน ๔. การเป็นแหล่งรวบรวม เก็บรักษาและศึกษาค้นคว้าวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ ๕. การเป็นสถานที่ใกล้เคียงข้อพิพาทของชาวบ้าน ๖. การสอนและฝึกฝนอาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่นแก่ชาวบ้าน ๗. การเป็นผู้นำเอาหลักการและแนวคิดใหม่ ๆ มาช่วยเหลือเกษตรกร

^{๕๒}พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”, ใน ธรรมปริทัศน์ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของวัด (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประเวศ วะสี	บทบาทของพระสงฆ์และวัด ๑. พระสงฆ์เป็นผู้สร้างชุมชนให้กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ๒. การศึกษาของสงฆ์ ๓. การทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ๔. วัดกับการจัดการศึกษา ๕. พระสงฆ์กับการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ๖. วัดกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๗. การบริหารจัดการวัด
พระธรรมวรนายก (โอภาส นิลุตตมเมธี)	บทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของสังคมไทย ๑. เป็นสถานที่ประพาศพรหมจรรย์ของพระภิกษุสามเณรและประชาชนผู้เคร่งครัด ๒. เป็นสถานที่สำหรับประชาชนไปบำเพ็ญกุศล ๓. เป็นดินแดนแห่งความสงบ คือเป็นที่อยู่ของผู้สงบ ๔. เป็นสาธารณูปการที่ชาวบ้านได้อาศัยใช้สาธารณูปโภค ๕. เป็นสถานศึกษาเล่าเรียนวิชาความรู้แทบทุกสาขาวิชาตั้งแต่ต่ำจนถึงชั้นสูง ๖. เป็นสโมสรสถานหรือสมาคมที่ชุมนุมพักผ่อนหย่อนอารมณ์ของประชาชน ๗. เป็นสุสาน โรงพยาบาลหรือแพทย์สถานที่พระบริการชาวบ้านผู้ป่วยไข้ ๘. เป็นสถานที่พึ่งพำนักของคนไร้ที่พึ่ง ๙. เป็นที่พึ่งหลบหนีภัยของคนที่ถูกภัยคุกคาม ๑๐. เป็นสถานที่พึ่งของผู้ตายและญาติของผู้ตาย ๑๑. เป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน ๑๑. เป็นสนามเด็กเล่นหรือเล่นกีฬาของประชาชน ๑๒. เป็นสถานที่พักของผู้เดินทาง ๑๓. เป็นสถานที่เปรียบเทียบคติความเชื่อหนึ่งเป็นโรงศาลวินิจฉัยเรื่องราว ๑๔. เป็นสถานที่พบปะกันแห่งชายหนุ่มหญิงสาวตามประเพณีไทยแท้แต่โบราณ ๑๕. เป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย

จากแนวคิดดังกล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า วัดมีความสำคัญยิ่งต่อสังคมไทย ทุกหมู่บ้าน มีวัดเป็นศูนย์กลาง มีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจและสติปัญญา เป็นศูนย์กลางของความเชื่อถือและความสามัคคี ด้วยเหตุนี้พระสงฆ์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน วัดมีบทบาทต่อชุมชนและสังคมทั้งในอดีตและ ปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการพัฒนาอาชีพของประชาชน เป็นแหล่งรวมศิลปวิทยาการในด้านต่าง ๆ ที่ เป็นความรู้ เพื่อการดำรงรักษาสังคม และเป็นศูนย์กลางแห่งศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย

๒.๓.๕ แนวคิดการจัดการวัด

การบริหารจัดการองค์การใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล อยู่เสมอ ทั้งนี้ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ คน หรือ บุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ ก็คือ คนหรือ บุคลากร ในการบริหารจัดการในองค์การทางศาสนาก็เช่นกัน วัดจะเจริญรุ่งเรือง เป็นที่ร่มรื่น เป็นที่ศรัทธา และอำนวยประโยชน์แก่ชุมชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง โบสถ์ วิหาร ลานเจดีย์ ศาลาการเปรียญ วัสดุอุปกรณ์ และการเงิน จะมีความสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่มีความหมาย ถ้าบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระภิกษุสามเณรภายในวัดเป็นสำคัญ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในด้านต่าง ๆ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้นำเบื้องต้นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและบริหารบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เจ้าอาวาสนั้นมีภารกิจการบริหารจัดการวัดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ เจ้าอาวาสที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่ายเจ้าอาวาสจึงต้องมีการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของกรมการศาสนา ที่กล่าวว่า การบริหารวัด คือการปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าอาวาสจึงต้องมีการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดทุกด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ ก็คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความสามารถ

ในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัดไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน เจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปละละเลยพระภิกษุสามเณรในการปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่มีการศึกษาอบรมพระธรรมวินัย จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด^{๕๓}

๒.๓.๖ ความหมายของการบริหารจัดการวัด

การบริหารวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีและดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๕๔} เป็นการจัดการงาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน^{๕๕} หรือเป็นการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการให้เจ้าอาวาส หรือคณะผู้บริหารตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันและใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างผสมผสานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน^{๕๖}

ตารางที่ ๒.๗ ความหมายของการบริหารจัดการวัด

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา	การบริหารวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)	การบริหารวัด เป็นการจัดการงาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน
บุญช่วย จันทรเฝ้า	การบริหารวัด เป็นการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการให้เจ้าอาวาส หรือคณะผู้บริหารตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมกันและใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างผสมผสานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

^{๕๓}ธีรฤทธิ ทองโอษฐ์, “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔).

^{๕๔}กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๕๕}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา”, ใน กรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการพัฒนา”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐๒.

^{๕๖}บุญช่วย จันทรเฝ้า, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔).

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความร่วมมือและมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๗ ความสำคัญของการบริหารวัด

การบริหารเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ก็เพราะนักบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะการบริหารวัดซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนการบริหารวัดอย่างเป็นระเบียบจะส่งผลให้ร่มรื่นน่าอยู่ นำเข้าไปประกอบกิจกรรมทางศาสนา รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนที่เข้าไปสัมผัสพบเห็นการบริหารจึงมีความสำคัญ ในที่นี้จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารและการบริหารวัดที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ตามลำดับ

ความสำคัญของการบริหารวัดคือ ทำให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นระบบมากขึ้น ทำให้สะดวกในการประสานงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประหยัดในการดำเนินงาน สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ และทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จทุกคนพึงพอใจ^{๕๗} การบริหารงานของวัดมีความสำคัญในการทำให้วัดสามารถพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง กล่าวคือ ทำให้ภิกษุสงฆ์สามเณรมีความรู้ความสามารถ ทำให้พระภิกษุสงฆ์ สามเณรปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย ทำให้วัดสามารถทำหน้าที่เผยแผ่วิถีชีวิตที่ประเสริฐไปสู่สังคม ทำให้ประชาชนรู้สึกาวัดเป็นของชุมชน ทำให้วัดเป็นศูนย์การศึกษาเล่าเรียน และทำให้วัดมีความร่มรื่นเป็นที่พบปะนั้นหนาแน่นของประชาชน^{๕๘} สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารวัดมี ๓ ประการ ดังนี้^{๕๙}

๑. สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
๒. สามารถสร้างวัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการขึ้นนำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และ
๓. การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปความสำคัญของการบริหารวัด คือ ทำให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นระบบมากขึ้น ทำให้สะดวกในการประสานงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประหยัดในการดำเนินงาน สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ และทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จทุกคนพึงพอใจ สามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์ สามเณร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของธรรมวินัย และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี

^{๕๗}กรมการศาสนา, **คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๑.

^{๕๘}พระศรีปริยัติโมลี (พระมหาสมชัย กุศลจิตโต), **การเมืองมิใช่เรื่องของสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๑.

^{๕๙}ประเวศ วะสี, “พระสงฆ์กับการรู้ทันสังคม”, ใน **หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๙.

๒.๓.๘ องค์ประกอบของการบริหารจัดการวัด

การบริหารวัดในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าทรงใช้รูปแบบของการบริหารที่ยึดหลักของพระธรรมและพระวินัยเป็นเบื้องต้น พระสงฆ์ที่อยู่ในวัดนั้นจะยึดหลักของพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้เป็นหลักแห่งการอยู่ร่วมกัน การบริหารในสมัยพุทธกาลจึงเป็นการบริหารแบบธรรมาธิปไตย แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไป สรรพสิ่งก็เปลี่ยนตาม ปัจจุบันสังคมได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะแห่งเวลาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของวัตถุ จิตใจของคนก็เปลี่ยนตาม วัดเองในยุคสมัยปัจจุบันนี้มีความเกี่ยวเนื่องทางด้านสังคมเป็นอย่างมากด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะความเกี่ยวเนื่องทางด้านจิตวิญญาณการบริหารวัดจึงต้องปรับเปลี่ยนระบบรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ทันทับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่การนำเสนอหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าก็ต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารวัดในปัจจุบันจึงได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ และสังคมโดยรอบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามความหมายของมันเอง ที่ว่า หมายถึงการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือการจัดการ กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางด้านพระพุทธศาสนาหรือการบริหารจัดการวัด มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง องค์ประกอบหลายอย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องกับการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. ศาสนบุคคลได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่อยู่อาศัยในวัดหรือชุมชนเดียวกันนั้น
๒. ศาสนธรรมได้แก่ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่จะต้องยึดเป็นหลักเสมอในการบริหารจัดการงานวัดนั้น ๆ จะละเลยเสียไม่ได้ ซึ่งประกอบด้วยพระธรรมและพระวินัย
๓. ศาสนสถานได้แก่ ศาสนวัตถุหรือ ศาสนสมบัติ ได้แก่ วัดและทรัพย์สินต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสังฆารัมภทรัพย์และอสังฆารัมภทรัพย์
๔. ศาสนพิธีได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องด้วยพระพุทธศาสนาและชุมชน อันจัดเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้พระพุทธศาสนามีความเกี่ยวข้องกับสังคมทั่วไป^{๖๐}

ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการอยู่ที่การลงมือปฏิบัติจริง หลักการจัดการสมัยใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

๑. การสร้างค่านิยม (Shared Value) ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารจัดการนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในทางระบบ แบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารจัดการวัดจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๒. การจัดโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ การสร้างรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้แก่การบริหารจัดการวัด

^{๖๐}พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท (พรสุทธิชัยพงศ์), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาส ในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๓. การจัดระบบงาน (Systems) ได้แก่ การวางหลักการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่อยู่ภายในวัดให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนใจการดำเนินงานและเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

๔. การจัดกิจกรรม (Style) ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติให้สอดคล้องกับการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติ

๕. บุคลากร (Staff) ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานจะสำเร็จหรือไม่ ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นควรเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

๖. เสริมทักษะ (Skill) ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่เลือกใช้ในการบริหารจัดการนั้น ระบบรูปแบบต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม^{๖๑}

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัดที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะลืมเสียไม่ได้ เพราะมีความสำคัญแก่การบริหารจัดการเป็นอย่างมาก แต่ก็มีสิ่งอื่นที่มาเกี่ยวข้องด้วย นั่นก็คือความแตกต่างของคนในสังคม ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะสถาบันทางสังคมอันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวม ได้แก่ สถาบันทางสังคม ซึ่งแบ่งเป็น ๗ สถาบัน ได้แก่ สถาบันครอบครัวสถาบันการศึกษาสถาบันทางเศรษฐกิจสถาบันการเมืองการปกครองสถาบันนันทนาการ และสถาบันสื่อสารมวลชนสถาบันทั้ง ๗ สถาบันมีความสัมพันธ์กันและทุกสถาบันทำหน้าที่ของตนเอง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมและนอกจากนี้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีกประการหนึ่งก็คือลักษณะของสังคม^{๖๒}

ที่กล่าวมานี้คือหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ใช้ปฏิบัติ แต่เหนือสิ่งอื่นใด การบริหารวัดนั้นที่สำคัญอย่างยิ่งคือการลงมือปฏิบัติจริง เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากยิ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามจุดประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ การบริหารจัดการที่ดีจึงอยู่ที่การนำเอาทฤษฎีไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรจัดระบบของการทำงานไว้ดังนี้

๑. การสำรวจ (Research) ได้แก่ การหาข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร โครงสร้าง หรือแม้แต่ข้อมูลทางบุคลากร การมีข้อมูลที่เพียบพร้อมในด้านต่าง ๆ นั้น จะทำให้การบริหารจัดการเป็นระเบียบ

๒. การสื่อสาร (Communicate) ได้แก่ การนำเสนอและการรับข้อมูลข่าวสาร จากส่วนต่าง ๆ การนำเสนอจะต้องชัดเจนมีประสิทธิภาพ การรับข้อมูลจะต้องเลือกรับข้อมูลที่มีประโยชน์ การสื่อสารในรูปแบบของการบริหารจัดการนั้น จึงต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ในเบื้องต้น

^{๖๑}กรมการศาสนา, วัดพัฒนา ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๔๖-๔๘.

^{๖๒}พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาส ในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๓. การวางแผน (Action Planning) ได้แก่ การกำหนดทฤษฎีการกระทำหรือเชิงปฏิบัติ ภาควิชาปฏิบัติในการบริหารนั้นจะต้องสอดคล้องกับทฤษฎี การวางแผนจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้าง รูปแบบของการปฏิบัติจริง

๔. การประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ การสรุปผลของการบริหารจัดการในส่วนของ การประเมินผลนี้ จะทำให้เราได้ทราบข้อผิดพลาด และจุดที่ควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และส่งเสริม ข้อที่ได้ให้ผลดีอยู่แล้ว เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดที่ควรตระหนักถึงก็คือ พระสงฆ์สามเณรและวัด ซึ่งเป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา เป็นผู้ดำเนินกิจการพระศาสนาในสังคมทุกส่วนทุกระดับ โดยคณะสงฆ์ซึ่งมีมหาเถรสมาคมและพระสังฆาธิการ เป็นผู้ปกครองและบริหารคณะสงฆ์ และการพระศาสนาให้เป็นไปโดยเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและระเบียบประเพณี ของสังคมทุกส่วน ทุกระดับ การคณะสงฆ์และการพระศาสนาที่พระสงฆ์และวัดได้ดำเนินการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในสังคม แบ่งออกได้เป็น ๖ ประการ คือ

๑. การปกครอง ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรทั้งสังฆมณฑล ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างบริสุทธิ์ถูกต้องเพื่อเป็นตัวอย่างและจะได้อบรม สั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึง

๒. การศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการให้พระภิกษุสงฆ์สามเณร และคฤหัสถ์ได้ศึกษา เล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูปอย่างเที่ยงแท้ จริงจัง

๓. การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและประชาชน ได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งในและนอกระบบ การศึกษาของรัฐ เพื่อที่จะสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิต ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมประเทศชาติ

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนา ให้ประชาชนได้ทราบ เข้าใจ และน้อมนำไปปฏิบัติเพื่อล่งพ้นความทุกข์และประสบความสุขตาม อุปนิสัย และผลของการปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาของแต่ละคน อันจะยังผลให้สังคมตลอดจน ประเทศชาติมีความผาสุก สันติสุข และมีความเจริญก้าวหน้า

๕. การสาธารณูปการ ได้แก่ การดำเนินการให้วัดทั่วประเทศ เป็นวัดโดยสมบูรณ์ เป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่บำเพ็ญ บำเพ็ญกุศล ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถานโบราณวัตถุ ของสังคม นั้น ๆ

๖. การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ประชาชนทางจิตใจและ ทางวัตถุที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย และสมณวิสัย เพื่อประโยชน์ และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้น ๆ และทั่วไป

ตารางที่ ๒.๘ องค์ประกอบของการบริหารจัดการวัด

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์)	องค์ประกอบของการบริหารจัดการวัดประกอบด้วย ๑. ศาสนบุคคล ๒. ศาสนธรรม ๓. ศาสนสถาน ๔. ศาสนพิธี
กรมการศาสนา	องค์ประกอบของการจัดการสมัยใหม่ ประกอบด้วย ๑. การสร้างค่านิยม (Shared Value) ๒. การจัดโครงสร้าง (Structure) ๓. การจัดระบบงาน (Systems) ๔. การจัดกิจกรรม (Style) ๕. บุคลากร (Staff) ๖. เสริมทักษะ (Skill) ๗. กลยุทธ์ (Strategy)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการวัดทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ทุกส่วนล้วนแต่มีความสำคัญในการบริหารจัดการวัดทั้งสิ้น โดยการยึดหลักการของพระพุทธเจ้าทั้งสองประการคือ พระธรรม และพระวินัย เป็นหลักการในการบริหารงาน จึงจะทำให้การบริหารจัดการวัดก็จะเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงเพื่อความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้น ๆ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การปกครองคณะสงฆ์หรือสถาบันสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าจะดูแลปกครองด้วยพระองค์เอง ทรงอยู่ในฐานะประมุข และทรงให้ความสำคัญเสมอภาคในการบัญญัติสิกขาบทต่าง ๆ พระองค์จะทรงทำท่ามกลางสงฆ์ สังฆกรรมต่าง ๆ ที่กระทำได้ต้องได้รับเสียงเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ จึงจะสามารถดำเนินต่อไป ทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็ว สิ่งที่พระพุทธองค์ทิ้งไว้ เป็นมรดกมาจนถึงปัจจุบันก็คือ พระธรรมวินัย ซึ่งจะเป็นหลักในการที่สถาบันสงฆ์จะใช้เป็นสื่อในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับชาวโลกต่อไป และจะเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหรือจุดยืนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์กับสังคมชาวโลกในปัจจุบันและอนาคตด้วย^{๒๓}

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ย่อมต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำในการบริหาร โดยการบริหารตามหลักภาวะผู้นำนั้นมีมาแต่สมัยพุทธกาล โดยพระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้นำที่มีหน้าที่ในการดูแลปกครองคณะสงฆ์ แม้ว่าจะเกิดปัญหาจากภายในและภายนอกคณะสงฆ์ก็ตาม พระพุทธองค์ก็ทรงมีพระปรีชาสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้รอดพ้นภัยต่าง ๆ ได้ จนกระทั่ง

^{๒๓}พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), การศึกษาที่สากกลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๔), หน้า ๓๒.

เสด็จดับขันธปรินิพพาน หลังจากທີ່พระพุทธรองค์เสด็จปรินิพพานแล้ว พระมหากัสสปะผู้เป็นสาวกสำคัญยิ่งที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะสงฆ์ให้เป็นประธานใหญ่ในการสังคายนาครั้งที่ ๑ ที่ถ้ำสัตตบรรณ ในเขาเวภารบรรพต เขตกรุงราชคฤห์^{๖๔} หลังจากสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ พระเจ้า อโศกมหาราชได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา ๙ สาย และประเทศไทยได้รับผลจากการเผยแผ่คราวนั้นด้วย^{๖๕} ทำให้พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานในดินแดนสุวรรณภูมิ อันเป็นที่ตั้งของประเทศไทยและอีกหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มาตั้งแต่ยุคกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีของไทย ซึ่งก็มีการใช้หลักภาวะผู้นำควบคู่กับหลักพุทธธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มาโดยตลอดจนถึงในยุคปัจจุบันนี้

๒.๔.๑ การบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีพันธกิจหรือภาระธุระในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕) รวม ๖ ด้านด้วยกัน คือ

๑. การปกครอง
๒. การศาสนศึกษา
๓. การเผยแผ่
๔. การสาธารณูปการ
๕. การศึกษาสงเคราะห์
๖. การสาธารณสงเคราะห์

พระสังฆาธิการ นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการวางแผน การจัดองค์การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การประเมินผลงาน และการงบประมาณแล้ว ยังต้องมีความเข้าใจและสนองงานของมหาเถรสมาคมให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มติ ประกาศ กฎหมาย ความพร้อมและศักยภาพของวัดในเรื่องของภารกิจหลักทั้ง ๖ ด้านให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้^{๖๖}

๑) ด้านการปกครอง

ภารกิจวัด โดยภิกษุผู้เป็นเจ้าของวัดหรือเจ้าคณะปกครองดำเนินการสอดส่อง ดูแล รักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัดหรือในการปกครอง ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม หรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช

ภารกิจด้านนี้ครอบคลุมถึงการที่ภิกษุได้ทำหน้าที่ปกครองทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส เจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะภาค เจ้าคณะผู้ใหญ่ (หน) นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ภิกษุทำหน้าที่เป็นพระกรรมวาจาจารย์เป็นพระอุปัชฌาย์ในการอุปสมบทกุลบุตร

^{๖๔}สง่า หล่อสำราญ, *ตำนานพุทธสาวก*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗.

^{๖๕}พระมหาธรรมรัต อริยธมโม, *การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักปรัชญาศาสนาที่มีในพระไตรปิฎก*, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุริยวัฒน์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๗.

^{๖๖}พระธรรมราชานุวัตร, *คู่มือการบริหารและการจัดการวัด*, หน้า ๑-๓.

๒) ด้านการศาสนศึกษา

ภารกิจด้านการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนธรรม-บาลีสนามหลวง เป็นเลขานุการสอบธรรม-บาลี แผนกสามัญ การอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง

ภารกิจด้านนี้ ครอบคลุมถึงการที่ภิกษุทำหน้าที่เป็นครูสอน เป็นกรรมการตรวจข้อสอบธรรม-บาลีสนามหลวง เป็นเลขานุการสอบธรรม-บาลีสนามหลวง เป็นผู้อำนวยการหรือประธานจัดสอบธรรม-บาลีสนามหลวง และเป็นเจ้าสำนักเรียนในฐานะที่เป็นเจ้าอาวาส นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ภิกษุส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เช่น มอบทุนการศึกษา แก่ภิกษุสามเณรที่สอบไล่ได้ จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

๓) การศึกษาสงเคราะห์

การศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนจบการศึกษาอื่น นอกจากการศาสนศึกษาหรือสถาบันการศึกษาหรือบุคคลที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เป็นการจัดการศึกษาสงเคราะห์แก่ประชาชนทั่วไป คณะสงฆ์ได้กำหนดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์นั้นว่าโดยลักษณะ ควรแยกเป็น ๒ ลักษณะ คือ (๑) การศึกษานอกเหนือจากการศาสนศึกษาที่พระสงฆ์ดำเนินการเพื่อการสงเคราะห์ประชาชน หรือพระภิกษุสามเณร (๒) การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษา สถาบันการศึกษา หรือบุคคลกำลังศึกษา^{๒๗} การศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในลักษณะนี้ เป็นการจัดการศึกษาซึ่งแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ

๑. โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโรงเรียนสงเคราะห์ เด็กยากจน ตามพระราชประสงค์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระภิกษุในพระศาสนาได้ จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของชาติ และพระภิกษุสามเณรส่วนหนึ่ง เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใกล้วัดและได้ศึกษาหลักธรรมทางศาสนา

๒. ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระสงฆ์ให้การศึกษาดูแบบปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน เป็นโอกาสให้พระสงฆ์ได้ใช้วิชาการศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยหลักธรรมของพระศาสนา

๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีความมุ่งหมายให้วัดได้ช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรมแต่ยังเด็ก ทั้งเป็นการให้โอกาสวัด และพระสงฆ์ได้ร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติตั้งแต่วัยเด็ก

๔. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการแผนกสามัญศึกษา และมีการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี หมวดพระธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ อีกส่วนหนึ่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีการจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๓๗ และอยู่ในสังกัดกรมการศาสนา ขณะนี้มีวัดต่าง ๆ จำนวนมาก จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แต่ยังมีได้จัดเป็นการศาสนศึกษาหรือ

^{๒๗}พระราชปริยัติโมลี (ไพฑูริย์ วิบุโล), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของเจ้าอาวาสในเขตปกครอง คณะสงฆ์จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

การศึกษาสงเคราะห์แต่โดยรูปการนั้นน่าจะจัดเป็น “การศึกษาสงเคราะห์” มากกว่า เพราะเป็นการศึกษา เพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรให้มีการศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญศึกษาทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็เน้นหนักทางวิชาสามัญศึกษา^{๖๘}

การศึกษาสงเคราะห์ นอกจากจะจัดให้แก่เด็กและเยาวชนให้มีสถานที่เรียนหนังสือแล้ว รัชกาลที่ ๕ ยังให้ความสำคัญกับการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนผู้กำลังศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศ อาทิ ตั้งทุนสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนและนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกระดับชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา วัดและพระสงฆ์จึงเป็นสถาบันที่มีส่วนช่วยในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย^{๖๙} นอกจากนี้ยังบทบาทและภารกิจของพระภิกษุสงฆ์ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ยังเป็นการสงเคราะห์ประชาชนด้านการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๗๐}

๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ภารกิจด้านการประกาศพุทธศาสนาให้ประชาชนได้รับทราบในทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้วน้อมนำไป ไม่เห็นแก่ความง่าย ตีความธรรมวินัยตามชอบใจหรือตามความต้องการของประชาชน ไม่สนองตอบความต้องการของผู้มีอำนาจ ไม่ประสานความเข้าใจ ความเชื่อหรือลัทธิศาสนาอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนทุกคนมีหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป เพื่อประโยชน์สุขของชาวโลก ความวัฒนาสถาพรของพระพุทธศาสนาและความมั่นคงของชาติไทย ผู้ที่จะทำหน้าที่เผยแผ่ศาสนาได้ดี ต้องเป็นผู้รู้ศาสนาและปฏิบัติตามหลักธรรมในศาสนาได้โดยสมบูรณ์เป็นนิจ การเผยแผ่ศาสนามีคำที่ใช้อยู่ ๒ คำ คือ คำว่า “เผยแพร์” และ “เผยแผ่” คำว่า เผยแพร์ เป็นลักษณะของมิชชันนารี คือ มุ่งมั่นจะให้ผู้อื่นยอมรับในศาสนาของตน ซึ่งเป็นลักษณะแห่งการจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งหันมานับถือคำสอนนั้น ๆ ส่วนคำว่า เผยแผ่ หมายถึง การประกาศให้ทราบ หากทราบแล้วสนใจจะเป็นพุทธศาสนิกชนก็ไม่ใช่ที่รังเกียจ การเผยแผ่เป็นศัพท์ที่มีลักษณะอะลุ้มอล่วย และแสดงถึงการมีใจกว้าง ไม่ผูกมัดผู้อื่น ด้วยความคิดของตนเองหรือศาสนาของตน^{๗๑}

^{๖๘} พระปลัดเกียรติก้อง สันทวิวรรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘).

^{๖๙} พระเทพปริยัติสุธี, การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๕๐-๕๑.

^{๗๐} บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ, ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

^{๗๑} พระปลัดเกียรติก้อง สันทวิวรรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

๕) การสาธารณูปการ

การสาธารณูปการ ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ กล่าวว่า เป็นคำนาม หมายถึง การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ สำหรับ สาธารณูปการ ที่จัดเป็นระเบียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ส่วนกลาง และระเบียบการปกครองส่วนกลาง เรียกว่า “การสาธารณูปการ” นั้น หมายถึง

๑. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน

๒. กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิกการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดที่มีพระภิกษุอยู่จำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง

๓. กิจการของวัดอื่น ๆ เช่น การจัดงานวัด การเรียไร

๔. การศาสนสมบัติของวัด^{๗๒}

การสาธารณูปการ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของเจ้าอาวาสด้านอื่น ๆ การพัฒนาเหล่านี้ ได้แก่ การดูแล บำรุงรักษาศาสนสมบัติของวัด การดูแลรักษาและก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น อุโบสถ เมรุ อาคารเรียน หอธรรม กุฏิ ศาลาการเปรียญ เป็นต้น งานด้านสาธารณูปการแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกันมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของเศรษฐกิจ ความต้องการของชุมชน และบารมีของเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ^{๗๓} การควบคุมและส่งเสริมการสาธารณูปการเป็นงานที่ละเอียดอ่อนเป็นตัวหลักของการคณะสงฆ์ แต่ผู้ปฏิบัติโดยตรงคือ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสงฆ์ฆราวาสระดับวัด

๖) การสาธารณสงเคราะห์

ภารกิจที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือ สังคมทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ได้แก่ การสงเคราะห์ภิกษุสามเณรและวัดที่ประสบภัยและขาดแคลนการให้วัดเป็นสถานที่ประกอบการกุศลเกี่ยวกับเรื่องเกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น การสวดศพ การเผาศพ การทำบุญอุทิศ การถวายสังฆทาน เป็นต้น การให้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมประชาชนด้านอาชีพต่าง ๆ การสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคร้ายหรือผู้ป่วยยากไร้ การจัดให้มีโรงพยาบาล การบริจาคทรัพย์ส่วนตัวหรือชักชวน ญาติโยมบริจาคทรัพย์จัดสร้างโรงพยาบาล การช่วยเหลือผู้ประสบภัยอุทกภัย หรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น

^{๗๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๔-๕๕.

^{๗๓} กรมการศาสนา, คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๗.

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมราชานุวัตร	การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงาน และการงบประมาณแล้ว ยังต้องมีความเข้าใจและสนองงานของมหาเถรสมาคมให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มติ ประกาศ กฎหมาย ความพร้อมและศักยภาพของวัดในเรื่องของภารกิจหลักทั้ง ๖ ด้านให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
พระราชปริยัติโมลี (ไพฑูริย์ วิบุโล)	การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจนจบการศึกษาอื่นเพื่อการสงเคราะห์ประชาชน หรือพระภิกษุสามเณร
พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีวรกุล	เพื่อสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรให้มีการศึกษาเล่าเรียนวิชาสามัญศึกษาทั้งผู้เรียนและผู้สอนก็เน้นหนักทางวิชาสามัญศึกษา
พระเทพปริยัติสุธี	วัดและพระสงฆ์จึงเป็นสถาบันที่มีส่วนช่วยในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษาเป็นสถานอบรมบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย
บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ	บทบาทและภารกิจของพระภิกษุสงฆ์ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ยังเป็นการสงเคราะห์ประชาชนด้านการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ คือ พันธกิจหรือภาระธุระในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ มี ๖ ด้าน ๑) การปกครอง ๒) การศาสนศึกษา ๓) การเผยแผ่ ๔) การสาธารณูปการ ๕) การศึกษาสงเคราะห์ ๖) การสาธารณสงเคราะห์ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๕.๑ ความหมายของพระสังฆาธิการ

เมื่อกล่าวถึงเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการก็คือ ผู้ที่ปกครองและดูแลวัด เจ้าอาวาสในฐานะผู้ปกครองดูแลและเป็นผู้แทนของวัด มีบทบาทและภารกิจในการบริหารวัด ในฐานะพระสังฆาธิการจึงต้องรับภาระการบริหารจัดการวัดให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและตรงตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎมหาเถรสมาคมโดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย

เจ้าอาวาส คือ ผู้มีอำนาจสูงสุดภายในวัด เป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ ตามกฎมหาเถรสมาคม เจ้าอาวาสวัดเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระศาสนาอันยิ่งใหญ่เพราะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้ปกครองวัด และเป็นผู้แทนวัด เนื่องจากวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือบุคคลตามกฎหมาย

ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญาตามมาตรา ๔๕ กล่าวไว้ว่า “ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกร เป็น เจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งสำคัญยิ่ง^{๗๔}

ความหมายโดยสรุปจากกฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ที่กล่าวไว้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการระดับวัด มีคุณสมบัติทั่วไปดังนี้ (๑) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง (๒) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง (๓) มีความประพฤติเรียบร้อย ตามพระธรรมวินัย (๔) เป็นผู้ฉลาดมีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ (๕) ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรค ระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ (๖) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน และ (๗) ไม่ถูกถอดถอน หรือปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน^{๗๕} ส่วนความหมายของเจ้าอาวาส ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกคอมพิวเตอร์ (Bud Sir) พบว่าเป็นคำแปลมาจากภาษาบาลีว่า “อาวาสโก” แปลว่า ภิกษุอยู่ในอาวาส หรือภิกษุเจ้าถิ่น ซึ่งหมายถึง ภิกษุที่อยู่ในวัดนั้น ๆ แต่จะแปลว่าเจ้าอาวาส ก็ได้ แต่แม้ว่าจะแปลเช่นนี้ก็มีความหมายเดียวกันนี้ ดังนั้นคำว่าเจ้าอาวาสที่ปรากฏในพระไตรปิฎก จึงหมายถึงภิกษุอยู่ในอาวาส หรือภิกษุผู้เป็นเจ้าถิ่นที่อาศัยอยู่ในวัดนั้น ๆ ซึ่งแตกต่างจากความหมาย ในปัจจุบันที่หมายถึงพระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยถูกต้อง ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายเถรสมาคม^{๗๖}สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสเป็นพระสังฆาธิการระดับ วัด มีหน้าที่เป็นผู้นำ ผู้ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแลแนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณร และฆราวาส ผู้อยู่ในวัด ให้อยู่ในศีลในธรรมอันดี มีความสมัครสมานสามัคคีปรองดองกันและร่วมกันปฏิบัติ ศาสนกิจ ดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในการให้การศึกษา อบรม ศีลธรรม จริยธรรม ภาวนาธรรมคือวิปัสสนากรรมฐานแก่ชุมชน และสาธารณชนอย่างแท้จริง^{๗๗}

๒.๕.๒ ความสำคัญของพระสังฆาธิการ

กล่าวได้ว่าเจ้าอาวาสมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพุทธศาสนิกชนมากที่สุด เป็นผู้ที่จะช่วย จรรโลงพระพุทธศาสนา ปลูกฝังศรัทธาในพระพุทธศาสนา แก่ประชาชนดังกล่าว ตามกฎหมายเถรสมาคม กำหนดให้มีจำนวน ๑๑ อันดับโดยมี เจ้าคณะภาคเป็นอันดับที่ ๑ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสเป็นอันดับที่ ๑๑

^{๗๔}สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการ และพระวินยาธิการ**, หน้า ๗๒.

^{๗๕}กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **หนังสือคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐๒.

^{๗๖}พระมหาทะนงชัย อธิปญโญ (บุรณพิสุทธิ์), “บทบาทของวัดกับชุมชนเมืองในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

^{๗๗}บุญช่วย จันทรเฝ้า, “พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔).

นั้นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ คือเจ้าอาวาสนับเป็นพระสังฆาธิการที่มีความสำคัญมากที่สุด มีความรับผิดชอบสูงสุด ด้วยเหตุผลที่ว่า

๑. เจ้าอาวาสเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดพระภิกษุสามเณร อุบาสกอุบาสิกา ประชาชนและเด็กเล็ก รู้จักพื้นฐานของบุคคลเหล่านั้นดีกว่าใคร ๆ อยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ทางพระศาสนาทั้งดีและร้าย ย่อมเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และหาทางคลี่คลายปัญหาได้ง่าย

๒. ตำแหน่งเจ้าอาวาสจัดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง เป็นเครื่องพิสูจน์และรับรองความสามารถของตำแหน่งปกครองสงฆ์ทั้งหลายได้อย่างดี คือถ้าเป็นเจ้าอาวาสได้ดีก็มีหวังที่จะเป็นเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้น กฎหมายคณะสงฆ์จึงได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ในมาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘^{๗๘}

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ	เจ้าอาวาส หมายถึง ผู้มีอำนาจสูงสุดภายในวัดเป็นพระสังฆาธิการอันดับที่ ๙ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม
กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ	เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการระดับวัด มีคุณสมบัติทั่วไปดังนี้ ๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง ๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง ๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย ๔. เป็นผู้ฉลาดมีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ ๕. ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรค ระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ ๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน ๗. ไม่ถูกถอดถอน หรือปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน
พระมหาทะนงชัย อธิปญโญ (บูรณพิสุทธิ์)	เจ้าอาวาส หมายถึง ภิกษุอยู่ในอาวาส หรือภิกษุเจ้าถิ่น
บุญช่วย จันทรเห้า	เจ้าอาวาสเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด มีหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแลแนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัด

^{๗๘} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), การคณะสงฆ์และพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๓๓-๓๔.

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของเจ้าอาวาส

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ)	ความสำคัญของเจ้าอาวาสประกอบด้วย ๑. เจ้าอาวาสเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดพระภิกษุสามเณร อุบาสก อุบาสิกา ประชาชนและเด็กเล็กย่อมเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และหาทางคลี่คลายปัญหาได้ง่าย ๒. ตำแหน่งเจ้าอาวาสจัดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาสคือ ผู้ที่ปกครองและดูแลวัด เจ้าอาวาสในฐานะผู้ปกครองดูแลและเป็นผู้แทนของวัด มีบทบาทและภารกิจในการบริหารวัด มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับเชื่อถือจากคณะสงฆ์และอุบาสกอุบาสิกาทั่วไป เป็นผู้ที่จะช่วยจรรโลงพระพุทธศาสนา ปลุกฝังศรัทธาในพุทธศาสนา แก่ประชาชนดังกล่าว ตามกฎหมายเถรสมาคมให้เป็นผู้รับผิดชอบงานคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ อันเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพระภิกษุสงฆ์รูปนั้น ๆ โดยมีพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตามกฎหมายเถรสมาคม

๒.๕.๓ บทบาทและภารกิจของเจ้าอาวาส

พระสังฆาธิการผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานด้านการปกครองตนเอง และการปกครองวัด ๔ ฐานะ คือ

๑. มีบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบฐานะเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา
๒. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นผู้แทนวัด
๓. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นผู้แทนวัด
๔. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

พระสังฆาธิการในฐานะเจ้าอาวาสนอกจากจะมีบทบาทและหน้าที่ใน ๔ ฐานะข้างต้นแล้วยังมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและตรงตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมายเถรสมาคม โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย^{๗๙}

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๗ และมาตรา ๓๘ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ ดังนี้

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี
- (๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
- (๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัย แก่บรรพชิต และคฤหัสถ์

^{๗๙}พระครูสิริอาภากร (อำภา), “บทบาทเจ้าอาวาสด้านการปกครองและด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม: กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

(๔) ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล^{๕๐}

หน้าที่เจ้าอาวาสดังกล่าวในมาตรา ๓๗ นี้เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะงานอย่างกว้าง ๆ มิได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้นได้กำหนดหรือจะกำหนดไว้ในกิจการประเภทรูปนั้น ๆ โดยลักษณะงานเป็น ๔ อย่าง^{๕๑} คือ

๑. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย

๑.๑ การบำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่ง การกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงงานและแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุ ให้ปรากฏเป็นรูปธรรม ศาสนสถาน และศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่าง ๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี ด้วยหน้าที่เจ้าอาวาสข้อนี้

๑.๒ การจัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัดและหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล กิจการของวัด ซึ่งหมายถึง กิจการ ๕ ประเภท คือ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ซึ่งวิธีปฏิบัตินั้นมหาเถรสมาคมได้กำหนดขึ้น หรือจะกำหนดขึ้นในกาลต่อไปหรือที่ต้องปฏิบัติตามจารีตประเพณีอันดีงาม ส่วนกิจการที่ต้องจัดการแทนวัดในฐานะผู้แทน เช่น การรับทรัพย์สินการอรรถคดี กิจการเหล่านี้เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปด้วยดี คือเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนหรือจารีตว่าด้วยเรื่องนั้น

๑.๓ การจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี หมายถึง การดูแลรักษา การใช้ จ่าย การจัดทรัพย์สินของตลอดจนการบัญชี ทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาส ให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒. การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัดประกอบด้วย

๒.๑ การปกป้องคุ้มครองบรรพชิตและคฤหัสถ์

ปกครอง หมายถึง การคุ้มครองปกป้องรักษาให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ผู้ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัยและปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ ๔ อย่างคือ

๑) การปกป้องคุ้มครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยปกป้องผองภัยอันตรายทั้งหลายภายนอก ไม่ให้เข้ามาเบียดเบียนทำร้ายพระภิกษุสามเณรหรือคฤหัสถ์ ที่อยู่ภายในวัดของตน ให้ความปลอดภัยจากอันตรายทั้งหลาย เปรียบเสมือนแม่ไก่กางปีกออกปกป้องคุ้มครองลูกของตน ให้มีความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวงนั่นเอง

๒) การดูแลรักษาบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยดูแลความทุกข์ความสุข คอยช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัด ดังคำพังเพยที่ว่า

^{๕๐}พระวิสุทธิกัทรฐาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายมหาเถรสมาคม, (กรุงเทพมหานคร : วัดประยูรวงศาวาสวรวิหาร, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

^{๕๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๔.

“ยามงานมีก็ใช้ ยามป่วยใช้ก็รักษา” มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เพื่อเป็นการสร้างบริษัทบริวารให้เกิดมีแก่ตน ดังคำกลอนที่ว่า “บริวารมาเพราะน้ำใจดี บริวารหนีเพราะน้ำใจเลว บริวารหมดเพราะน้ำใจแห้ง”

๓) การควบคุมบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยควบคุมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั้งหลายที่อยู่ภายในวัด ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนแก่กันและกัน ไม่ให้เกิดความทะเลาะวิวาทบาดหมางกันและกัน และการคอยควบคุมไม่ให้ไปก่อความทุกข์แก่เดือดร้อนแก่ผู้อื่นภายนอกวัด ไม่เบียดเบียนชาวบ้านทั้งหลาย

๔) การกำจัดปัดเป่าบรรพชิตและคฤหัสถ์ ได้แก่ ให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ปฏิบัติตามกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาเถรสมาคม และให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ปฏิบัติตามคำสั่งมหาเถรสมาคม

ดังนั้น การกำจัดปัดเป่าบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยกำจัดพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั้งหลายภายในวัดที่มีความประพฤติไม่ดี มีการปฏิบัติไม่ชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่วัดและพระศาสนาออกไปเสียจากวัด จากพระศาสนาตามสมควรแก่โทษานุโทษ^{๕๒}

๒.๒ การสอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

สอดส่อง หมายถึง การตรวจตราและเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิตและคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งมหาเถรสมาคมและรวมถึงการว่ากล่าวแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัดและพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม^{๕๓}

๓. การเป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๓.๑ การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดการให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาอยู่ด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรง ได้แก่ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียง ซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

๓.๒ การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ เช่น การทำกิจวัตรประจำวัน การฝึกซ้อมสวดมนต์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรมและพิธีกรรมทาง

^{๕๒}พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปณฺญาวชิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๕๓}พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปณฺโณ), “หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาส” ใน **คู่มือพระสังฆาธิการ ด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (ฝ่ายอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๗๘-๗๙.

พระศาสนาตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่นการทำวัตรสวดมนต์ประจำวันของพระ การสมาทานอุโบสถ และปฏิบัติศาสนพิธีอื่น ๆ^{๘๔}

๔. การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล คือ การช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อเกี่ยวกับการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ซึ่งพอแยกได้โดยลักษณะ คือ การให้ความสะดวกในการขออาศัยสถานที่ภายในวัด การให้ความสะดวกในการขอยืมวัสดุสิ่งของต่าง ๆ การให้ความสะดวกในการจัดนิมนต์พระภิกษุไปฉลองศรัทธาชาวบ้าน และการให้ความสะดวกในการช่วยแนะนำการจัดศาสนพิธี ฯลฯ หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้นเป็นหน้าที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัดและเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งพอแยกได้โดยลักษณะคือ

๔.๑ การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่ขอใช้วัดเป็นสถานที่จัดบำเพ็ญกุศลทั้งที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม

๔.๒ การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดเองทั้งที่เป็นการประจำและจร เช่น การให้ความสะดวกในการขอยืมใช้วัสดุสิ่งของต่าง ๆ

๔.๓ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศนอกวัดเช่น ให้คำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔.๔ การสร้างสถานที่เพื่อที่จะได้อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถานมีเมรุเผาศพศาลาเผาศพศาลาพักรกหรือศาลาบำเพ็ญกุศลและที่เก็บศพเป็นต้น

หน้าที่เจ้าอาวาสข้อนี้ มีคำที่ต้องพิจารณาหาคือ คำว่า “ตามสมควร” คือต้องให้การบำเพ็ญกุศลที่เกิดการอำนวยความสะดวกนั้น เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ไม่มีสิ่งที่เป็นพิษภัย เช่น อยาามุขแฝงอยู่เป็นต้น กล่าวคือ ยามที่ชาวบ้านเขาจัดงานบุญที่วัด หรือที่บ้าน ก็ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่เขาตามสมควร โดยไม่แสดงความรังเกียจหรือแสดงตนเป็นคนเห็นแก่ได้ เช่น เขาต้องการจะยืมของอะไรก็ต้องเช่าทั้งสิ้น การทำเช่นนี้เป็นการไม่สมควรอย่างยิ่ง เมื่อยามที่ชาวบ้านเขามีธุรกิจมาปรึกษาหารือ ก็ช่วยแนะนำชี้แจงให้เขาตามสมควรแก่สมณวิสัย เพื่อช่วยให้เขาได้รับความหวังกลับไปไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะทำให้เขาต้องกลับไปด้วยความผิดหวัง^{๘๕}

อำนาจของเจ้าอาวาส หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปการะแก่การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี เป็นสิ่งที่มีคู่กับหน้าที่เจ้าอาวาส มีไว้เพื่อใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ในบังคับบัญชา โดยเฉพาะเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ผ่านกาศัยอยู่ในวัดนั้น จากหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๓๗ ข้างต้นนี้ ทำให้เจ้าอาวาสต้องมีอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมดูแลและบริหารสั่งการ ตามความในมาตราที่ ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.๒๕๐๕ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ให้อำนาจเจ้าอาวาสไว้ ๓ ประการคือ

๑. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

^{๘๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๐-๘๑.

^{๘๕}พระครูสิริอาภากร อัมภ, “บทบาทเจ้าอาวาสด้านการปกครองและด้านเผยแผ่ศาสนาธรรม: กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

๒. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปจากวัด

๓. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือหรือพำนักอาศัยในวัด ทำงานในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บน หรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม^{๘๖}

นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามกฎหมายคณะสงฆ์ดังกล่าวแล้ว เจ้าอาวาสยังจะต้องมีบทบาทหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในฐานะพระสังฆาธิการอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครอง นับตั้งแต่เจ้าคณะภาคลงมา จนถึงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการโดยกำหนดตำแหน่งพระภิกษುದำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้นไว้ได้แก่ ระดับเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะมีอำนาจเต็มตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่งของมหาเถรสมาคมครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัดพระสังฆาธิการจึงมีลักษณะความเป็นผู้นำในการพัฒนาพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ในวัดในหมู่บ้าน และในชุมชนโดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา

บทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสในฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

คำว่า “เจ้าพนักงาน” นั้นหมายถึงบุคคลผู้ทำงานให้แก่รัฐโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินประเภทเงินเดือน ซึ่งได้แก่ข้าราชการโดยทั่วไปนั่นเอง พระสังฆาธิการ ผู้เป็นเจ้าอาวาส หรือผู้รักษาราชการแทนเจ้าอาวาส มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา ตามความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ดังต่อไปนี้

มาตรา ๔๕ ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ และไวยาวัจกร เป็นพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๘ และ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ข่มขืนใจหรือจู่ใจเพื่อให้บุคคลใดมอบให้หรือหามาให้ซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือประหารชีวิต

มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นอกจากนี้ เจ้าอาวาสต้องรับผิดชอบตามข้อหาอาชญากรรมของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ตามพระราชบัญญัติสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมาย

^{๘๖}พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปณฺญาวชิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

มหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ กฎหมายสามฉบับนี้ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการ หรือเจ้าอาวาสตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ดังนั้น เจ้าอาวาสซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัดซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัดและปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระวิสุทธินิพัทธธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี)	บทบาทและภารกิจของเจ้าอาวาสประกอบด้วย ๑. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ๒. มีบทบาทหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบในฐานะผู้แทนวัด
พระวิสุทธินิพัทธธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรสี)	หน้าที่ของเจ้าอาวาสตามมาตราที่ ๓๗ ประกอบด้วย ๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรม และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัย ๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล
พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาชีโร)	อำนาจของเจ้าอาวาส ประกอบด้วย ๑. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งมิได้รับอนุญาตรองเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด ๒. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปจากวัด ๓. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือหรือพำนักอาศัยในวัดทำงานในวัด หรือให้ทำทัณฑ์บน หรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติดิฉันเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม
พระครูสิริอาภากร (อำภา)	กฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) หมวด ๒ ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาส คือ พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์ หรือพระภิกษุทำงานในคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตนมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัดและปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย

๒.๖ หลักอิทธิบาท ๔

หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้พระสังฆาธิการได้นำไปประยุกต์ใช้อันจะนำไปเกิดคุณประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ได้แก่ หลักอิทธิบาท ๔ ที่เป็นคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ประสงค์ดังต่อไปนี้

คำว่า อิทธิบาท^{๔๗} แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ ข้อ

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น

๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่าง ๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือ ความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อ ๆ ไป ทุกข้อ

วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อ ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้มี ความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ คือ ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้น ให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายของคำว่าสมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา คือ ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้ง ยิ่ง ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

๒.๖.๑ ความหมายของอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๔๘}

^{๔๗}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓, อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๕๒.

^{๔๘}ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๓๗.

๒.๖.๒ อธิธิบาท ๔ คือ คุณธรรมนำให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง

๑) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น ๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ ๔) วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุผล^{๘๙}

จากอธิธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ อธิธิบาท ๔ ไว้อย่างสนใจ ดังนี้

อธิธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้น อยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้น ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่ สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้านวิธีแก้ไขปรับปรุง)^{๙๐}

อธิธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้สู่ถึง ความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความพากเพียร ในสิ่งนั้น ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

อธิธิบาท ๔ เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงาม จนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียรทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้านหาวิธีแก้ไขปรับปรุง ให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๙๑}

จากความหมายและความสำคัญของหลักอธิธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายไว้ สามารถสรุปได้ว่าการทำงานคือการใช้หลักอธิธิบาท ๔ อันมี ๑) ใฝ่ใจงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทาง นำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขและเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

^{๘๙} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๒๙๒.

^{๙๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

^{๙๑} สมพร เทพสิทธิ, **คุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

๒.๖.๓ ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้หลายท่าน ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ทางแห่งความสำเร็จนอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่ เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่จริงจัง สภาพที่จิตแน่วแน่อยู่นิ่งกับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น สมาธิ เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิดได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจรักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิสมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายามผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ ความเป็นเลิศของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งใน

อิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่าย ๆ ว่าทางแห่งความสำเร็จ เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ตั้งงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปคือ วิริยะ ความเพียรพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น ง่าย ๆ ก็บอกว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวนนี้เป็นอิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมามันสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น ข้อที่ควรแก้ไขหาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่าง ๆ เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา เป็นชุดกันทีเดียว^{๑๒}

การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา^{๑๓} พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาวปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในเรื่องนั้น อย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือ วินิจจวิจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์

^{๑๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๑๓}พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี, คนสำราญ งานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่าสาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาท ๔ ธรรมนำไปสู่ความสำเร็จคือภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิปานสังขาร ภิกษุทั้งหลายเธอทั้งหลายพึงเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ เพื่อรู้ยิ่งเพื่อกำหนดสิ้นไปเพื่อละอุทัมภาคิยสังโยชน์ ๕ ประการแล^{๔๔}

อิทธิบาท คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้^{๔๕} ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์ ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมงสาสมาธิปานสังขาร สมาธิที่เกิดจากวิมงสาและความเพียรสร้างสรรค์

จากการศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ คือ เป็นข้าศึกต่อความเบื่อหน่ายทำให้ไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีกำลังต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย วิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง จิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ วิมงสา คือ พิจารณาไตร่ตรองด้วยปัญญา ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมงสา ซึ่งใคร ๆ ก็ท่องได้ จำได้ กระบวนความทั้ง ๔ ข้อ อันเป็น ๔ ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความมุ่งหวัง

^{๔๔} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๘๙๘/๔๒๗.

^{๔๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

ตารางที่ ๒.๑๒ หลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓.	อิทธิบาท หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ ๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร ๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร ๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร ๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	อิทธิบาท ๔ มีฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว ก็จะช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมา มันมีความสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้วก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนเรื่องราวนั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไขหาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่าง ๆ เหล่านี้มันก็ตามกันมา ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสาเป็นชุดเดียวกัน
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์
พระมหาวิเชียร วชิรเมธี	การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ
สมพร เทพสิทธา	อิทธิบาท ๔ เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

อำเภอหนองเสือ เป็นอำเภอหนึ่งในเจ็ดอำเภอของจังหวัดปทุมธานี สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นท้องทุ่ง มีลำคลองไหลผ่านหลายสาย

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอลำลูกเกด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอหนองแค และอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี มีคลองระพีพัฒน์แยกตกลองหกขวาสายบน (สกัลด้า) คลองสิบสาม คลองสามสิบสาม คลองแม่น้ำในและคลองสามสิบสองเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านนาและอำเภอองครักษ์ (จังหวัดนครนายก) มีคลองสิบสี่เป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอธัญบุรี มีแนวลำรางสาธารณะเป็นเส้นแบ่งเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอคลองหลวง มีคลองเจ็ดเป็นเส้นแบ่งเขต

ประวัติ

เดิมพื้นที่เป็นป่าดง มีเสือช้างที่ดุร้ายลงมาจากภูเขาทางจังหวัดสระบุรีบ้าง จังหวัดนครนายกบ้าง มาอาศัยกินในหนองน้ำเป็นที่หาดก๊วยของคนทั่วไป หนองน้ำแห่งนี้จึงได้ชื่อว่า "หนองเสือ" ตามชื่อสัตว์ดุร้าย ครั้นตั้งเป็นอำเภอจึงได้นำมาว่า "อำเภอหนองเสือ"

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๔๕๘ ย้ายที่ว่าการกิ่งอำเภอเมือง ตำบลหนองเสือ เมืองธัญบุรี จากตำบลคลองข่อยที่ ๑๐ สกัลด้าสายบน ไปตั้งที่ตำบลกลางคลองข่อยที่ ๑๐ ฝั่งเหนือคลองรังสิต^{๖๒}

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๔ ยุบจังหวัดธัญบุรี รวมเข้ากับจังหวัดปทุมธานี^{๖๓} ทำให้ท้องที่อำเภอหนองเสือ โอนมาขึ้นกับจังหวัดปทุมธานี

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๓๓ ตั้งตำบลนพรัตน์ แยกออกจากตำบลศาลาครุ^{๖๔}

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ยกฐานะจากสุขาภิบาลหนองเสือ^{๖๕} เป็นเทศบาลตำบลหนองเสือ ด้วยผลของกฎหมาย

^{๖๒}ประกาศกระทรวงนครบาล แผนกรมอำเภอ เรื่องย้ายที่ว่าการกิ่งอำเภอเมือง ตำบลหนองเสือ เมืองธัญบุรี, **ราชกิจจานุเบกษา**, ๓๒ (๐ ง), (๑๙ กันยายน ๒๔๕๘) : ๑๓๔๗.

^{๖๓}พระบรมราชโองการ ประกาศยุบรวมท้องที่บางมณฑลและบางจังหวัด, **ราชกิจจานุเบกษา**, ๔๘ (๐ ก) : (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๔) : ๕๗๖-๕๗๘.

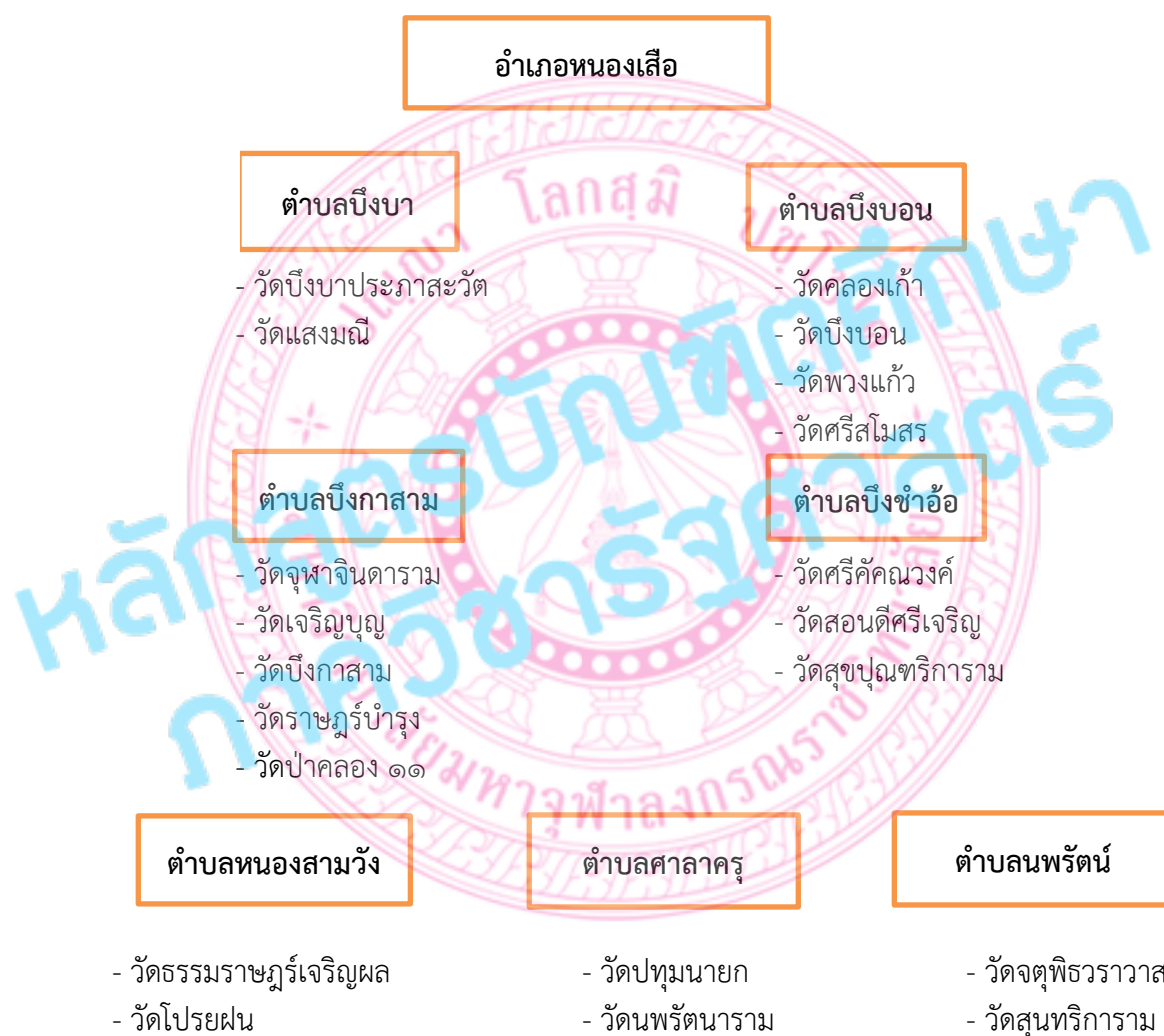
^{๖๔}ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, **ราชกิจจานุเบกษา**, ๑๐๗ (๒๔๑ ง), (๔ ธันวาคม ๒๕๓๓) : ๑๐๑๘๕-๑๐๑๘๖.

^{๖๕}พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒, **ราชกิจจานุเบกษา**, ๑๑๖ (๙ ก) : (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒) : ๑-๔.

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง เป็นเทศบาล
ตำบลหนองสามวัง^{๑๐๐}

การแบ่งเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ

คณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ ประกอบด้วยวัดจำนวน ๒๐ วัด แบ่งเป็นเขตปกครอง
ทางคณะสงฆ์ได้ ๗ ตำบล โดยศูนย์กลางการปกครองขึ้นตรงต่อเจ้าคณะอำเภอ ดังแสดงได้ในแผนภาพ
ที่ ๒.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ เขตปกครองทางคณะสงฆ์ ๗ ตำบล

^{๑๐๐}ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง อำเภอหนองเสือ
จังหวัดปทุมธานี เป็นเทศบาล ตำบลหนองสามวัง, ราชกิจจานุเบกษา, ๑๓๗ (ตอนพิเศษ ๑๗๒ ง), (๒๙ กรกฎาคม
๒๕๖๓) : ๑๗-๑๘.

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๘.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

พระใบฎีกาชิตวัตร ฐวชโย (ทนนาน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูต ในสถานศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า เรื่อง ประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูต ในสถานศึกษาอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านเทคนิคการเผยแผ่ของพระธรรมทูต ($\mu=4.26$) และด้านสื่อการเผยแผ่ของพระธรรมทูต ($\mu=4.27$) ก็อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในสถานศึกษาอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ด้านเนื้อหาการเผยแผ่ของพระธรรมทูต ด้านเทคนิคการเผยแผ่ของพระธรรมทูตด้านสื่อการเผยแผ่ของพระธรรมทูต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ในส่วนของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า พระธรรมทูตฝ่ายปฏิบัติควรควมมีการวางแผนงานนโยบายให้ชัดเจนทั้งทางด้านเนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการบรรยายให้เหมาะสมกับช่วงชั้นของนักเรียน ควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการให้ชัดเจนถึงวันเวลาและสถานที่ที่พระธรรมทูตจะลงปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ควรมีการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรภายในอำเภอให้มีส่วนร่วมในงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มากขึ้นและส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคนิควิธีการนำเสนอธรรมะในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๑}

พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุมะโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักที่ใช้ในการบริหารครั้งนั้น คือ พระธรรมวินัย พระพุทธเจ้าทรงทรงปกครองคณะสงฆ์โดยธรรมาธิปไตย กล่าวคือ ทรงแสดงธรรมและบัญญัติพระวินัย เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา ปัจจุบันการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นไปตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ ข้อที่ ๕ ว่าด้วยเรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ หน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ต้องถือเป็นฐานะหน้าที่ เพราะการที่คณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนามี ๖ ด้าน คือ ๑) การปกครอง ๒) การศาสนศึกษา ๓) การศึกษาสงเคราะห์ ๔) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) การสาธารณูปการ

^{๑๐๑}พระครูใบฎีกาชิตวัตร ฐวชโย (ทนนาน), “ประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูต ในสถานศึกษาอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๖) การสาธารณสงเคราะห์ และยังพบว่า พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมาย คณะสงฆ์ และผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทาง การปกครอง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและการอบรมในเรื่องพระธรรมวินัย จรรยา มารยาทในการปฏิบัติอันเกี่ยวเนื่องด้วยพิธีหรือแบบอย่างที่ดี และมีการดูแลพระสงฆ์ภายในวัด อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รวมทั้งการยกย่องพระสงฆ์ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบในกิจวัตร อย่างสม่ำเสมอ^{๑๐๒}

พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน (แสงเพชร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๓.๐๗$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพระภิกษุสามเณร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการ คณะสงฆ์อยู่ในระดับมากในด้านสาธารณูปการ ส่วนด้านอื่นพระภิกษุสามเณร มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของปัญหาและอุปสรรค พบว่า คณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดการท้าวตรสวดมนต์เป็นประจำ การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานที่เฉื่อยชา มักทำงานแบบการย่ำอยู่กับที่ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การขัดแย้งกันระหว่าง บ้านกับวัด การไม่ให้ความเคารพซึ่งกันและกันของผู้น้อยที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของ ยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่น ๆ เป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ควรเน้น เรื่องหลัก ๆ ที่จะพัฒนาคณะสงฆ์ เช่น เรื่องการศึกษาระบบ ศีลสมาธิ สุขภาพ ส่งเสริมสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ หาสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างว่องไว ชัดเจน จัดการให้ เจ้าอาวาสทุกวัด พาลูกวัดการสวดมนต์ทุกวัน ลงปาฏิโมกข์เป็นประจำ ไม่เพียงแค่นั้นพรชาเท่านั้น หาวิธีแก้ไข ข้อขัดแย้งของคณะสงฆ์และบ้าน อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเคารพกัน รู้จักมีการ พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคณะ หาวิธีป้องกันปัญหาเรื่องยาเสพติด ช่วยกันสอดส่องดูแล ให้ทั่วถึง^{๑๐๓}

พระครูโสภณปทุมมากร (ชลอ ธมฺมปาโล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการ บริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษา วัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการ

^{๑๐๒}พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุเมโธ), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐๓}พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน (แสงเพชร), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอพุทธ มณฑล จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการปกครองสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่วัด นั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ ด้านการเป็นธรรมาจารย์ในการศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และด้านให้ความสะดวกตามสมควร ในการบำเพ็ญกุศล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓^{๑๐๔}

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพ การบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของ เจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พระภิกษุและสามเณร มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า พระภิกษุและสามเณรมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาส ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา อบรม และสั่งสอนเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านการให้ ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลเท่ากับ ๓.๖๓ และด้านการบริหารและการปกครองเท่ากับ ๓.๕๖ ตามลำดับ^{๑๐๕}

สรุปได้ว่า การบริหารงานของคณะสงฆ์นั้น ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๑๕ ข้อที่ ๕ ว่าด้วยเรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ หน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ต้องถือเป็นธุระหน้าที่ เพราะการที่คณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ด้านคือ ๑) การปกครอง ๒) การศาสนศึกษา ๓) การศึกษาสงเคราะห์ ๔) การเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ๕) การสาธารณูปการ ๖) การสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ที่พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสพึงต้องกระทำ

^{๑๐๔}พระครูโสภณปทุมมากร (ชะลอ ธมฺมปาโล), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการใน อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๑๐๕}พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสใน จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระใบฎีกาจิตวัตร ฐวชโย	๑. พระธรรมทูตฝ่ายปฏิบัติควรมีการวางแผนงานวางแผนนโยบายให้ชัดเจนทั้งทางด้านเนื้อหา ๒. เวลาที่ใช้ในการบรรยายให้เหมาะสมกับช่วงชั้นของนักเรียน ๓. ควรมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการให้ชัดเจน ๔. ควรมีการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรภายในอำเภอให้มีส่วนร่วมในงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มากขึ้น ๕. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคนิควิธีการนำเสนอธรรมะในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุเมธ)	๑. พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ ๒. ผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา
พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน	๑. การจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์มากที่สุดโดยเน้นเรื่องหลัก ๆ ที่จะพัฒนาคณะสงฆ์ ๒. หาสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างว่องไวชัดเจน รู้จักมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคณะ ๓. จัดการให้เจ้าอาวาสทุกวัดพาลูกวัดการสวดมนต์ทุกวัน ลงปาฏิโมกข์เป็นประจำไม่เพียงแค่นี้ในพรรษาเท่านั้น ๔. หาวิธีแก้ไขข้อขัดแย้งของคณะสงฆ์และบ้านอบรมให้ความเกี่ยวกับเรื่องการเคารพกัน
พระครูโสภณปทุมมากร (ชะลอ ธมมปาโล)	๑. ด้านการบำรุงรักษาวัดจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒. ด้านการปกครองสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ๓. ด้านการเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ๔. ด้านการให้ความสะดวกตามสมควร ในการบำเพ็ญกุศล

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ	๑. ด้านการบำรุงรักษาวัดการจัดให้มีการทำความสะอาดและปรับทัศนียภาพภายในและรอบนอกบริเวณวัดให้มีความสวยงาม ๒. ด้านการบริหารและการปกครอง ควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้ง ๓. ด้านการศึกษา อบรมและสั่งสอน ควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนนักเรียนภายในวัด ๔. ด้านการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล ควรมีการจัดอบรมพิธีกรรมหรือมคทายกขึ้นในจังหวัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปแบบเดียวกัน และควรจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอเพื่อบำเพ็ญความสะดวกแก่ญาติโยมที่มาทำบุญหรือติดต่อในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ

๒.๘.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

ฐิติพร สะสม ได้วิจัยเรื่อง “ระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” พบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัดโดยได้เน้นการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงินหรือบัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้ มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง จึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างยิ่ง ในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้น จากการศึกษาทราบว่าเพราะปัจจัย ๒ ประการ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนนี้ต่างเอื้อผลประสานประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกัน จนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหาร อันจะเป็นต้นแบบที่ติดตามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนาวัดหนึ่งสืบไป^{๑๐๖}

^{๑๐๖} ฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เมืองไทย เฉียบย้ง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” พบว่า กระบวนการบริหารงานของเจ้าอาวาสทุกรูปมีกระบวนการแบบ “ธรรมาธิปไตย” กล่าวคือ เป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในลักษณะของการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและสังคมเป็นที่ตั้ง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนเป็นอย่างดี มี ๒ กลุ่มปัจจัย คือ ๑. กลุ่มปัจจัยเสริม แบ่งย่อยออกเป็น ๓ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นจากการอบรมสั่งสอน และการเลี้ยงดูตั้งแต่เล็ก และปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของวัด ๒. กลุ่มปัจจัยหลักหรือปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยนี้เกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝนและลงมือปฏิบัติของกรณีศึกษาแต่ละรูป จำแนกได้ ๗ ปัจจัยย่อย คือ ๒.๑ ความชัดเจนในด้านวัตถุประสงค์ ๒.๒. ปัจจัยด้านความเข้าใจในการทำงาน ๒.๓ ปัจจัยด้านการวางแผนและการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ๒.๔ ปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คน ๒.๕ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ๒.๖ ปัจจัยด้านความสามารถในการติดตามและควบคุมงาน ๒.๗ ปัจจัยด้านการเอาใจใส่ด้านจารีตประเพณี มารยาท และกิจของ^{๑๐๗}

พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ตมณ สุเมโธ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุ สามเณรภายในวัดเนื่อง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคีภายในวัด ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน^{๑๐๘}

พระวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอนองแสง จังหวัดสระบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอนองแสง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพระภิกษุสามเณร และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์มากที่สุดโดยเน้นเรื่องหลัก ๆ ที่จะพัฒนาคณะสงฆ์ เช่นเรื่องการศึกษา

^{๑๐๗}เมืองไทย เฉียบย้ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รายงานการวิจัยกองแผนงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๕๓.

^{๑๐๘}พระครูสังฆรักษ์กฤษฎ์ตมณ สุเมโธ, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ธรรม ศึกษาบาลี ซ่อมแซมส่งเสริมสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ หาสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้คณะสงฆ์ทำงานได้อย่างว่องไว ชัดเจน จัดการให้เจ้าอาวาสทุกวัดपालูกวัดทำการสวดมนต์ทุกวันลงปาฏิโมกข์เป็นประจำไม่เพียงแค่นี้ในพรรษาเท่านั้นหาวิธีแก้ไขข้อขัดแย้งของคณะสงฆ์และบ้าน อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเคารพกัน รู้จักมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคณะ หาวิธีป้องกันปัญหาเรื่องยาเสพติด ช่วยกันสอดส่องดูแลให้ทั่วถึง^{๑๐๙}

พระครูพิศาลธีรธรรม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาสรุปว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวัดในอันที่จะพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์ สามเณร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี การบริหารวัดในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการ การสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ และสังคมโดยรอบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามความหมายที่ว่า การปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ^{๑๑๐}

พระปลัดกิตติวัฒน์ (คชา ปณฺณารโร) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพระสงฆ์ซึ่งสังกัดเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมไว้ว่า ด้านการปกครอง ควรมีการออกกฎระเบียบปฏิบัติของศิษย์วัดและผู้อาศัยอยู่ภายในวัด พร้อมกับบทลงโทษเมื่อทำผิดอย่างชัดเจน ควรดูแลพระภิกษุสามเณรได้ปกครองอย่างเป็นธรรม ควรให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ ที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และควรเพิ่มบทลงโทษให้สมเหตุสมผลเมื่อเกิดกรณีพระภิกษุสามเณรไม่เชื่อฟังหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการศาสนศึกษา พบว่าควรมีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้สอนและผู้เรียนนักเรียนธรรมและบาลี ทั้งต้องอธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ทางด้านการศาสนศึกษาให้ภิกษุและสามเณรได้ปกครองเข้าใจกันอย่างทั่วถึง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนและนักเรียนเรียนธรรมศึกษาอย่างทั่วถึง ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่าพระสังฆาธิการควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนา ควรมีเงินทุนเพื่อการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ควรมีการจัดฝึกอบรมในส่วนของการเผยแผ่ธรรมแก่พระภิกษุสงฆ์เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบเดียวกันและควรใช้สื่อทันสมัยในการเผยแผ่ธรรมด้านสาธารณูปการ พบว่า ควรมีการปลูกฝังให้พระภิกษุภายในวัดเกิดความเอาใจใส่ในการ

^{๑๐๙} พระวัชชัย จารุณโม (ศรีสุข), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๑๐} พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปณฺณาวชิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ควบคุมดูแลและปฏิสังขรณ์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ พบว่า ควรจัดตั้งกองทุนเพื่อการสาธารณสุข-สงเคราะห์ขึ้นมาโดยเฉพาะ และวัดกับชุมชนควรมีการจัดประชุมร่วมกันและวางแผนกันทำงานอย่างเป็นระบบ^{๑๑๑}

พระครูสาครเขมคุณ (มนูญ เขมวโร) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาครนั้น มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักพระราชาบัญญัติคณะสงฆ์ ๖ ด้าน เป็นที่ตั้งคือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ซึ่งมีการบริหารจัดการวัดอยู่ในภาพรวมที่ดี ไม่มีข้อบกพร่องใด ๆ ที่ร้ายแรง อันจะต้องแก้ไขเป็นการด่วน ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ควรให้พระสังฆาธิการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการให้เข้าใจเพื่อจะได้นำไปแก้ไข ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดของตน รวมทั้งหาจุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารจัดการวัดของตน เพื่อนำมาหาข้อแก้ไขอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างไม่มีข้อบกพร่อง^{๑๑๒}

พระปลัดวรเมศร์ นาควโร, พระสุธีวิรัตน์ และ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาทนั้นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ๑๒ หลักการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติ ประกอบด้วย ๓ หลักการสำคัญ คือ หลักการที่ ๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัด หลักการที่ ๒ พัฒนาวัดต้นแบบ อุทยานการศึกษาภายในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง หลักการที่ ๓ จัดทำเครื่องมือในการเก็บรักษาศาสนสมบัติของวัดที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ ๒ ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ ประกอบด้วย ๓ หลักการสำคัญ คือ หลักการที่ ๑ จัดตั้งสำนักงานเจ้าอาวาสแบบครบวงจร หลักการที่ ๒ พัฒนาพระสงฆ์ปกครอง หลักการที่ ๓ คือ สร้างศาสนทายาทต้นแบบองค์ประกอบที่ ๓ ได้แก่ ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๆ ๓ ด้าน คือ หลักการที่ ๑ จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี หลักการที่ ๒ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต หลักการที่ ๓ คือ พัฒนาอาจารย์รักท้องถิ่น องค์ประกอบที่ ๔ คือ ด้านการให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๆ ๓ หลักการ คือ หลักการที่ ๑ ได้แก่

^{๑๑๑}พระปลัดกิตติวัฒน์ (คชา ปณณารโธ), “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๑๒}พระครูสาครเขมคุณ (มนูญ เขมวโร), “การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาคร”, ใน เอกสารสรุปการประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding) กลุ่ม ๔ การปกครอง หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๕๑-๕๒.

การพัฒนาศาสนสถานให้สวยงามและมั่นคง หลักการที่ ๒ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการบริการ หลักการที่ ๓ คือ สร้างมัคทายกน้อย^{๑๓๓}

พระครูสาครภัทรธรรม (เกษม ภทฺธมโม) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการปกครองและด้านการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ข้อเสนอแนะในการปกครองพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร คือ ควรมีรูปแบบของการปกครองที่ถูกต้องตามกฎหมาย คำสั่ง แห่งกฎหมายเถรสมาคม ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ ประการ ให้ความอนุเคราะห์สงเคราะห์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมแก่โอกาส และความสามารถของแต่ละบุคคล ในการศาสนศึกษาและการเผยแผ่ พระสังฆาธิการควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ โดยการจัดหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถมาสอน พระธรรมวินัย ให้การสนับสนุนในการแสดงความสามารถเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าโดยแพร่หลาย^{๑๓๔}

วัชรพงษ์ สุคนธ์เขต และ สุชาติ อุดลย์บุตร ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศาสนศึกษา และด้านการปกครอง ตามลำดับ^{๑๓๕}

พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ (สุศักดิ์ วิสุทธาจารย์) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติ

^{๑๓๓}พระปลัดวรเมศวร์ นาควโร, พระสุธีวีรบัณฑิต และ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๑๔๑-๑๕๓.

^{๑๓๔}พระครูสาครภัทรธรรม (เกษม ภทฺธมโม), การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร, ใน เอกสารสรุปการประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding) กลุ่ม ๔ การปกครอง หลักสูตรพุทธศาสนธรรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๑๓๕}วัชรพงษ์ สุคนธ์เขต และ สุชาติ อุดลย์บุตร, “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๖): ๑-๒๖.

อย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศาสนา กล่าวว่า การบริหารวัดคือการปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัดให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดทุกด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษา และปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการวัดที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นหลักทำให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป^{๑๑๖}

พระครูนิพนพัฒน์วงศ์, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญชุนทด ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัด ได้แก่ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแผนพัฒนาวัด ๒) ความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผล ๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และ ๔) การพัฒนากระบวนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล การบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ได้มาตรฐาน^{๑๑๗}

พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวิรัตน์จิต และ พระปลัดระพิน พุทธิสาร ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี ตาม หลักการจัดการด้านการควบคุม โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้ ๑) ด้านการวางแผน พระภิกษุ สามเณร และประชาชนเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริมและพัฒนาที่อย่างยั่งยืนนั้น ๒) ด้านการจัดองค์กร ต้องคำนึงถึงศักยภาพความสามารถในการรองรับของพื้นที่ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องพระสังฆาธิการควรยึดเอาหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการที่สำนักงานศาสนสมบัติได้วางคำแนะนำไว้ ๓) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พระสังฆาธิการต้องมีความรู้และความเข้าใจดูคนว่ามีประสบการณ์มากน้อยหรือเข้าใจเฉพาะด้าน ๔) ด้านการสั่งการ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าพึ่งอาศัยพระสังฆาธิการเพียงรูปเดียวไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจ การดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ๕) ด้านการควบคุม

^{๑๑๖}พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธิจาโร), “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๑๗}พระครูนิพนพัฒน์วงศ์, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญชุนทด, “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดนครสวรรค์”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๗ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๒๘๓๙-๒๘๕๒.

ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยองค์กรของรัฐเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน^{๑๑๘}

พระครูสันติภิธรรม (นพดล ภิธมฺโต) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการวัด: กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นที่เหลือ ได้แก่ ด้านการปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และด้านการให้ความสะดวกตามสมควร ในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้รูปแบบการบริหารจัดการวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี เป็นรูปแบบของการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ของวัด เพื่อให้สามารถเป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุ สามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลายและเป็นสถานที่ในการให้การศึกษาอบรมขัดเกลาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการปกครอง สอดส่อง ดูแล ให้การศึกษาแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด และให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศลแก่ประชาชนทั่วไป การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนาคนและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในทางโลกและทางธรรม พระสงฆ์สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ และประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดตามอัตภาพ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์และประชาชน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับวัดจึงดำเนินไปได้ด้วยดี^{๑๑๙}

พระครูอาทรธรรม (บุญธรรม หมั่นคลัง), พระสุธีวีรบัณฑิต (ไขว่ ทสฺสนิโย) และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการวัดตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .256) ๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักธรรมพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ

^{๑๑๘}พระครูวิชิตกิจจาวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวีรบัณฑิต และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, “การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๗๒๓-๗๓๙.

^{๑๑๙}พระครูสันติภิธรรม (นพดล ภิธมฺโต), “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๘๐-๙๐.

ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เช่นกัน ๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัด ๔ ด้าน คือ ๑) คุณภาพของงาน (Quality) ๒) ปริมาณงาน (Quantity) ๓) เวลา (Time) ๔) ค่าใช้จ่าย (Costs)^{๑๒๐}

สรุปได้ว่า การจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด ประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัดเจ้าอาวาส มีกระบวนการบริหารงานแบบ “ธรรมาธิปไตย” ปัญหาที่สำคัญในการบริหารจัดการวัด ได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมายที่ชัดเจน บางส่วนไม่มีการประชุม ปรีกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกต้องกับงานขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ข้อเสนอแนะ ในการแก้ไข ได้แก่ ควรการจัดสรรงบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ควรเน้นเรื่องหลัก ๆ ที่จะพัฒนาคณะสงฆ์ หาวิธีแก้ไขข้อขัดแย้งของคณะสงฆ์และบ้าน และรู้จักมีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคณะสงฆ์ สำหรับปัญหาในเรื่องของการปกครอง แนวทางแก้ไขคือ ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตามมติ คำสั่ง กฎมหาเถรสมาคมด้วยหลักอิทธิ ๔ ประการ ให้ความอนุเคราะห์สงเคราะห์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมแก่โอกาส และความสามารถของแต่ละบุคคล

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
จิตติพร สะสม	เพราะปัจจัย ๒ ประการ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนนี้ต่างเอื้อผลประสานประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกัน จนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหาร อันจะเป็นต้นแบบที่ดีงามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนาวัดหนึ่งสืบไป
เมืองไทย เฉียบยิ่ง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนเป็นอย่างดีมี ๒ กลุ่มปัจจัย คือ ๑. กลุ่มปัจจัยเสริม ๒. กลุ่มปัจจัยหลักหรือปัจจัยด้านการบริหาร

^{๑๒๐} พระครูอาทรธรรม (บุญธรรม หมั่นคลั่ง), พระสุธีวรบัณฑิต (ไขว่ ทสฺสนีโย) และ พระปลัดระพิน พุทธิสาร, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๓๙-๒๕๑.

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ ฤทธิสม สุเมธ	พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
พระครูพิศาลธีรธรรม	พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครอง ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านสาธารณูปการ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพในระดับกลาง
พระธวัชชัย จารุธมโม	พระภิกษุสามเณร และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และคณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดการทำวัตรสวดมนต์เป็นประจำ การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานที่เฉื่อยชา มักทำงานแบบอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่ให้ความเคารพซึ่งกันและกันของผู้เณรที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่น ๆ เป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
พระปลัดกิตติวัฒน์ (คชา ปญญารโ)	๑. ความคิดเห็นของพระสงฆ์ซึ่งสังกัดเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า อายุ จำนวนพรรษา และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระภิกษุสงฆ์ที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาทางสามัญและวุฒิการศึกษาทางธรรมนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูสาครเขมคุณ (มนูญ เขมวโส)	๑. การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดสมุทรสาครนั้น มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ๖ ด้าน เป็นที่ตั้งคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งมีการบริหารจัดการวัดอยู่ในภาพรวมที่ดี ไม่มีข้อบกพร่องใด ๆ ที่ร้ายแรงอันจะต้องแก้ไขเป็นการด่วน
พระครูสาครภัทรธรรม (เกษม ภททธมโม)	๑. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ๒. จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางปริยัติธรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
วัชรพงษ์ สุคนธ์เขต และ สุชาติ อดุลย์บุตร	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารกิจการคณะสงฆ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ด้านการศาสนศึกษา และด้านการปกครองตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระปลัดวรเมศวร์ นาควโร, พระสุธีวีรบัณฑิต และ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	องค์ประกอบในการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาทนั้นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ๑๒ หลักการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านบำรุงรักษาวัด ได้แก่ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วัด พัฒนาวัดต้นแบบ จัดทำเครื่องมือในการเก็บรักษาศาสนสมบัติของวัดที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ ๒ ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ ได้แก่ จัดตั้งสำนักงานเจ้าอาวาสแบบครบวงจร พัฒนาพระสงฆ์นักปกครอง สร้างศาสนทายาทต้นแบบ องค์ประกอบที่ ๓ ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอน ได้แก่ จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาอาจารย์รักท้องถิ่น องค์ประกอบที่ ๔ ด้านการให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ได้แก่ การพัฒนาศาสนสถานให้สวยงามและมั่นคง พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการบริการ สร้างมัคทายกน้อย การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาการบริหาร จัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัด ได้แก่ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแผนพัฒนาวัด ๒) ความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผล ๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และ ๔) การพัฒนากระบวนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ได้มาตรฐาน
พระครูวิสุทธธานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร)	
พระครูนิปูณพัฒนวงศ์, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญขุนทด	

ตารางที่ ๒.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวีรบัณฑิต และ พระปลัดระพิน พุทธิสาร	กระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดใน จังหวัดชลบุรี พบว่า ๑) ด้านการวางแผน พระภิกษุ สามเณร และ ประชาชนเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริม และพัฒนาการที่ย่าง ย่งยืนนั้น ๒) ด้านการจัดองค์กร ต้องคำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถในการรองรับของพื้นที่ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พระสังฆาธิการควรยึดเอาหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ ที่ สำนักงานศาสนสมบัติได้วางคำแนะนำไว้ ๓) ด้านการจัดคนเข้า ทำงาน พระสังฆาธิการต้องมีความรู้และความเข้าใจดูคนว่ามี ประสบการณ์มากน้อยหรือเข้าใจเฉพาะด้าน ๔) ด้านการสั่งการ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าพึงอาศัยพระสังฆาธิการเพียงรูป เดียวไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจ การดูแลรักษาศาสนสมบัติของ วัดไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ๕) ด้านการควบคุม ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยองค์กรของรัฐเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน
พระครูสันติจิรธรรม (นพดล อธิสนโต)	รูปแบบการบริหารจัดการวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอ โพธาราม จังหวัดราชบุรี เป็นรูปแบบของการดำเนินงานภารกิจ ต่าง ๆ ของวัด เพื่อให้สามารถเป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุ สามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของ สงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของ พุทธบริษัททั้งหลายและเป็นสถานที่ในการให้การศึกษาอบรมขัด เกลาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ โดย เน้นการให้ความสำคัญกับการปกครอง สอดส่อง ดูแล ให้ การศึกษาแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ใน วัด และให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศลแก่ ประชาชนทั่วไป
พระครูอาทรวรรณธรรม (บุญธรรม หมั่นคลัง), พระสุธีวีรบัณฑิต (ไชว ทสสนีโย) และ พระปลัดระพิน พุทธิสาร	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และหลักธรรม พละ ๔ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหน้าที่ของเจ้า อาวาสวัด ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เช่นกัน

๒.๘.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่านดังนี้

พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (อาสนะทอง) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอชุมแสงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าที่เป็นทิศทางเดียวกับพุทธจักรและอาณาจักร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม ตลอดจนถึงการพัฒนาบุคลากร การศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับคณะสงฆ์ โดยใช้หลักหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ พรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษาทางธรรม และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑^{๑๒๑}

พระครูวันติธรรมภริต (นาควิไล) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี” พบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสภาพบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน โดยพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๒}

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติณโร) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี” พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ทรงใช้ระบบการบริหารแบบพ่อปกครองลูกประกอบด้วยสันติวิธีธรรมหรือสามัคคีธรรมให้สิทธิเสรีภาพเสมอกันไม่เลือกชนชั้นวรรณะ โดยอาศัยการนับอายุพรรษาในการนับระดับชั้นอาวุโส มีพระพุทธรูปเจ้าทรงเป็นประมุขสงฆ์ ทรงเป็นประธานในการตัดสินวินิจฉัยวางกรอบแนวการปกครองคณะสงฆ์ให้อยู่ในรูปแบบที่พระพุทธองค์ทรงกำหนดไว้ด้วยหลักพระธรรมวินัย ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะล่วงเลยไปหลังจากพระพุทธองค์ปรินิพพานไปแล้ว คณะสงฆ์ในยุคนั้น ๆ ก็ยังยึดถือหลักพระธรรมวินัยเป็นข้อบัญญัติเกณฑ์กำหนดตัดสิน ให้ดำเนินไปด้วยหลักประชาธิปไตยโดยยึดหลักเสียงข้างมากเป็นมติเอกฉันท์ กล่าวโดยรวมในสมัยพุทธกาลนั้นคณะสงฆ์เริ่มต้นด้วยการทำสังคายนาเพื่อรวบรวมพระธรรมวินัยให้เข้าเป็นหมวดหมู่ และมีการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ เพื่อป้องกันมิให้กระจัดกระจาย ในภายหลังพุทธกาลไม่นาน คณะสงฆ์

^{๑๒๑}พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (อาสนะทอง), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๒๒}พระครูวันติธรรมภริต (นาควิไล), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เริ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมวินัยแตกต่างกันไป จนเกิดความแตกแยกในหมู่คณะสงฆ์ โดยแบ่งแยกรูปแบบการปกครองออกไปเป็นหลายคณะ และอันสืบเนื่องจากทำสังคายนาครั้งที่ ๓ ทำให้ประเทศไทยได้รับพระพุทธศาสนาเผยแผ่ในเมืองไทย เริ่มจากดินแดนอาณาจักรสุพรรณภูมิ สู่อาณาจักรกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น จวบกระทั่งถึงปัจจุบันนี้ การปกครองคณะสงฆ์ไทยยังปฏิบัติตามรูปแบบการปกครองขอพระพุทธองค์ถือตามพระธรรมวินัยเป็นหลัก ถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้ คณะสงฆ์จะมีความสัมพันธ์ระหว่างศาสนจักรกับอาณาจักร การพึ่งอำนาจรัฐน่าจะเป็นการสร้างความคิดดีลึกลับให้กับพระธรรมวินัยและความบริสุทธิ์แห่งพระศาสนา ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาไปตามนานาอารยประเทศ ถึงกระนั้นก็ตาม พระสงฆ์ก็ยังอยู่บนกรอบแห่งพระธรรมวินัยเดียวกัน และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน มีกระบวนการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารไปสู่ความเจริญ และมีกฎหมายพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาระงับเหตุ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสุข ด้านการปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบแนวคิดและวิธีการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ฉะนั้น ผู้ที่จะเป็นผู้นำในการบริหารคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยวัตรข้อปฏิบัติที่ดีงาม และเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม^{๑๒๓}

พระธีรภัทร์ นาสีโล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ เพื่อส่งเสริมความศรัทธา ของประชาชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี" ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหา อุปสรรค คือ พระสงฆ์ขาดความรู้เรื่องการวางแผนการจัดการองค์กร ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมถวายความรู้แก่พระสงฆ์เรื่องการวางแผน^{๑๒๔}

พระครูสุนันทกิจโกศล (สุวัฒน์ สุวฑฺฒโน) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี” พบว่า ๑) ระดับบทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในเขตอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านศาสนบุคคล/บุคลากร รองลงมาคือ ด้านศาสนพิธี/กิจกรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านศาสนวัตถุ/สถานที่ ๒) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในเขตอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม

^{๑๒๓}พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร), “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๒๔}พระธีรภัทร์ นาสีโล, “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการเพื่อส่งเสริมความศรัทธาของประชาชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”, วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๘-๒๙.

สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน สถานภาพ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็น ศูนย์กลางชุมชนในเขตอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ๓) แนวทางการ บริหารและการจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนและปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมวัดให้เป็นศูนย์กลางของ ชุมชน คือ (๑) ด้านศาสนพิธี/กิจกรรม ได้แก่ ควรปรับปรุงรูปแบบการประกอบศาสนพิธี และส่งเสริม ประชาชนให้เข้าร่วมในกิจกรรมพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา (๒) ด้านศาสนบุคคล/บุคลากร ได้แก่ ควรคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาบวช และส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรอบรมสั่งสอนธรรมแก่ประชาชน (๓) ด้านศาสนวัตถุ/สถานที่ ได้แก่ ควรบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานภายในวัดให้มีความเรียบร้อย สวยงาม สงบร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติธรรมหรือนั่งสมาธิ^{๑๒๕}

พระใบฎีกาสวรรณ สนมโน (เพ็ชรรัตน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการอบรม สั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อ ประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัดโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ สมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ๒. ปัญหาและอุปสรรคต่อเรื่องประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิต และคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี พบว่า วัดควรมีการเตรียมความพร้อมในการเรียน การสอนในด้านศักยภาพ คือมีการวางแผนตามขั้นตอน มีบุคลากรที่มีความพร้อม มีการ ประชาสัมพันธ์ในการเข้าวัดฟังธรรมในเทศกาลต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการสื่อประชาสัมพันธ์ เสียงตามสายและหอกระจายข่าวของวัด และร่วมกับทางผู้นำชุมชนทางบ้านเมืองนำพาประชาชนและ พนักงานเข้าวัดฟังธรรมตามเทศกาลต่าง ๆ ส่วนข้อเสนอแนะต่อเรื่องประสิทธิผลการอบรมสั่งสอน บรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ได้แก่ พระสงฆ์โดยเฉพาะเจ้าอาวาส เป็นผู้มีความรู้ในการ ฝึกอบรมและสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ ควรอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่อาศัยอยู่ในวัด การสนทนาควรเน้นการสนทนาที่มีหลักธรรมคำสอน มีคำพูดที่เป็นกันเองในการ บรรยายธรรมเพื่อให้ผู้ฟังเกิดกำลังใจไปประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน และใช้คำพูดที่ได้แล้ว เข้าใจง่าย^{๑๒๖}

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการและเจ้าอาวาสดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารจัดการดังกล่าวประกอบด้วย การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด โดยในการบริหารนั้นต้องมีความชัดเจนในด้านวัตถุประสงค์ ความเข้าใจ

^{๑๒๕}พระครูสุนันทกิจโกศล (สุวัฒน์ สุวตฺตโน), “บทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลาง ชุมชนในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๒๖}พระใบฎีกาสวรรณ สนมโน (เพ็ชรรัตน์), “ประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของ วัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ในการทำงาน ทำให้การมอบหมายงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ การวางแผนและการปฏิบัติงานอย่างมีระบบความสามารถในการใช้คน ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการติดตามและควบคุมงาน จึงจะทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับหน้าที่เจ้าอาวาสตามมาตราที่ ๓๗ ที่กำหนดให้เจ้าอาวาสมีหน้าที่ในการ (๑) บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้ เป็นไปด้วยดี (๒) ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (๓) เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และ (๔) ให้ความ สะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศลปัญหาในการบริหารงานของเจ้าอาวาส ได้แก่ การจัดกิจกรรม และศาสนสมบัติ

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (อาสนะทอง)	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอชุมแสง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าที่เป็นทิศทางเดียวกับพุทธจักรและอาณาจักร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม ตลอดจนจนถึงการพัฒนาบุคลากร การศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับคณะสงฆ์ โดยใช้หลักหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์
พระธีรภัทร์ นาถสีโล	ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหา อุปสรรค คือ พระสงฆ์ขาดความรู้เรื่องการวางแผนการจัดการองค์กร ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมถวายความรู้แก่พระสงฆ์เรื่องการวางแผน
พระครูวันติธรรมภาณี (นาควีไล)	บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสภาพบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน โดยพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร)	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล พระพุทธองค์ทรงใช้ระบบการบริหารแบบพอปกครองลูกประกอบด้วยสันติวิธีธรรมหรือสามัคคีธรรม ให้สิทธิเสรีภาพเสมอกันไม่เลือกชนชั้นวรรณะ โดยอาศัยการนับอายุพรรษาในการนับระดับชั้นอาวุโส มีพระพุทธเจ้าทรงเป็นประมุขสงฆ์ ทรงเป็นประธานในการตัดสินวินิจฉัยวางกรอบแนวทางการปกครองคณะสงฆ์ให้อยู่ในรูปแบบที่พระพุทธองค์ทรงกำหนดไว้ด้วยหลักพระธรรมวินัย ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะล่วงเลยไป คณะสงฆ์ในยุคนี้ ๆ ก็ยังยึดถือหลักพระธรรมวินัยเป็นข้อบัญญัติเกณฑ์กำหนดตัดสิน ให้ดำเนินไปด้วยหลักประชาธิปไตยโดยยึดหลักเสียงข้างมากเป็นมติเอกฉันท์
พระครูสุนันทกิจโกศล (สุวัฒน์ สุวฑฒโน)	แนวทางการบริหารและการจัดการวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน และปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน คือ (๑) ด้านศาสนพิธี/กิจกรรม ได้แก่ ควรปรับปรุงรูปแบบการประกอบศาสนพิธี และส่งเสริมประชาชนให้เข้าร่วมในกิจกรรมพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา (๒) ด้านศาสนบุคคล/บุคลากร ได้แก่ ควรคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาบวช และส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรอบรมสั่งสอนธรรมะแก่ประชาชน (๓) ด้านศาสนวัตถุ/สถานที่ ได้แก่ ควรบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานภายในวัดให้มีความเรียบร้อย สวยงาม สงบร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติธรรมหรือนั่งสมาธิ
พระใบฎีกาสวรรณ สนมโน (เพ็ชรรัตน์)	วัดควรมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนในด้านศักยภาพ คือมีการวางแผน ตามขั้นตอน มีบุคลากรที่มีความพร้อม มีการประชาสัมพันธ์ในการเข้าวัดฟังธรรมในเทศกาลทางพระพุทธศาสนา มีการสื่อประชาสัมพันธ์เสียงตามสายและหอกระจายข่าวของวัด และร่วมกับทางผู้นำชุมชนทางบ้านเมื่อนำพาประชาชนและพนักงานเข้าวัดฟังธรรมตามกาลต่าง ๆ ส่วนพระสงฆ์โดยเฉพาะเจ้าอาวาสเป็นผู้มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ ควรอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด การสนทนาควรเน้นการสนทนาที่มีหลักธรรมคำสอน มีคำพูดที่เป็นกันเองในการบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้ฟังเกิดกำลังใจนำไปประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน และใช้คำพูดที่ได้แล้วเข้าใจง่าย

๒.๘.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่านดังนี้

พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๗}

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๑๒๘}

วิญญาภา เมธีวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔

^{๑๒๗}พระมหาสุวิทย์ สิริวัฒนโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๑๒๘}ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน^{๑๒๙}

นิพนธ์ โอภาษี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๓๐}

พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประยุกต์หลักอิทธิบาทในการเรียนการสอนโดยให้ครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการสอนหนังสือ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการสอนด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครูรักในโรงเรียนและทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นเตือนนักเรียนให้เกิดความรักความศรัทธาต่อการเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจใฝ่เรียนรู้และรู้จักคิดวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ต้องเอาใจใส่ในการเรียนมีความเพียรอย่างต่อเนื่องให้ครบกระบวนการหลักอิทธิบาทธรรม ๔ คิดถึงอนาคตของตนเอง พยายามให้ตนเองประสบความสำเร็จในการเรียน^{๑๓๑}

^{๑๒๙}วิญญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๑๓๐}นิพนธ์ โอภาษี, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๑๓๑}พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข), “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

จิรัตติกาล สุขสิงห์ ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” พบว่า การนำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้จะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอริยาบท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทางคือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๓๒}

ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆสิต โฆสิต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอริยาบทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การปฏิบัติตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านฉันทะ คือ ความรักงาน-พอใจกับงานที่ทำอยู่ ส่วนด้านวิมังสา คือ การพินิจพิเคราะห์ หรือ ความเข้าใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๒. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอริยาบทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๓๓}

พระครูปลัดสุวิทย์ จันทมโน, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชีกุล และ สุรศักดิ์ อดเมืองเพี้ย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

^{๑๓๒}จิรัตติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

^{๑๓๓}ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆสิต โฆสิต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอริยาบทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”, วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

บ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า ๑) ด้าน ฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ด้าน วิริยะ (ความเพียร) อยู่ในระดับมากที่สุด ๓) ด้าน จิตตะ (การเอาใจใส่) อยู่ในระดับมากที่สุด ๔) ด้าน วิมังสา (การพิจารณา ไคร่ครวญ) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ดังนี้ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความพอใจในการทำงานทั้งหลาย พัฒนาตนเองและสังคม ปลุกฝังความรัก รักในสิ่งที่ทำ เชื่อมมั่นในสิ่งที่ทำ ๒) ด้าน วิริยะ (ความเพียร) มีความเพียรพยายามในการทำงานต่าง ๆ สร้างหน้าที่การทำงาน มีความขยัน ตั้งใจ ทำให้สำเร็จลุล่วง มุ่งมั่นในการทำงาน ๓) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) มีการหมั่นเอาใจใส่ตรวจเช็คเสมอในการทำงาน ๔) ด้านวิมังสา (การพิจารณาไคร่ครวญ) การไคร่ครวญความถูกความผิด ทบทวน เป้าหมาย มีการไตร่ตรองที่ดีในการทำงาน^{๑๓๔}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ จึงสามารถสรุปได้ว่า การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารหรือปฏิบัติหน้าที่นั้นมียผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลไปในทิศทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในการบริหารงานการมีอิทธิบาทธรรมคอยกำกับช่วยให้การบริหารมีผลสัมฤทธิ์ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาสุวิทย์ สิริวิฑูโน (พรหมเกิด)	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองนาคำ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

^{๑๓๔} พระครูปลัดสุวิฑูริ จันทธมโม, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชิกุล และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น”, วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑-๑๑.

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ชาตรี แนวจำปา	บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ
วิษณุภา เมธีวรฉัตร	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีวังศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีวังศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน
นิพนธ์ โอภาษี	ประชาชน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโมฆิต โฆสิตโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์	๑. การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ๓. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาบรรจง ตีสรโณ (ศรีสุข)	แนวทางในการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประยุกต์หลักอิทธิบาทในการเรียนการสอนโดยให้ครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการสอนหนังสือ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการสอนด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครูรักในโรงเรียนและทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นเตือนนักเรียนให้เกิดความรักความศรัทธาต่อการเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจใฝ่เรียนรู้และรู้จักคิดวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ต้องเอาใจใส่ในการเรียนมีความเพียรอย่างต่อเนื่องให้ครบกระบวนการหลักอิทธิบาทธรรม ๔ คิดถึงอนาคตของตนเอง พยายามให้ตนเองประสบความสำเร็จในการเรียน
จิรัตติกาล สุขสิงห์	การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๑๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูปลัดสุราวุฒิ จันทธมโม, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชิกุล และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชน บ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุอำเภอหนองนาคำ จังหวัด ขอนแก่น ดังนี้ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความพอใจในการงานทั้งหลาย พัฒนาตนเองและสังคม ปลุกฝังความรัก รักในสิ่งที่ทำ เชื่อมมั่นในสิ่งที่ทำ ร้อยละ ๒) ด้าน วิริยะ (ความเพียร) มีความเพียรพยายามในการทำงานต่าง ๆ สร้างหน้าที่การงาน มี ความขยัน ตั้งใจ ทำให้สำเร็จลุล่วง มุ่งมานะในการทำงาน ๓) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) มีการหมั่นเอาใจใส่ตรวจเช็คเสมอในการทำงาน ๔) ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญ) การใคร่ครวญความถูกต้อง ความผิด ทบทวน เป้าหมาย มีการไตร่ตรองที่ดีในการทำงาน

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

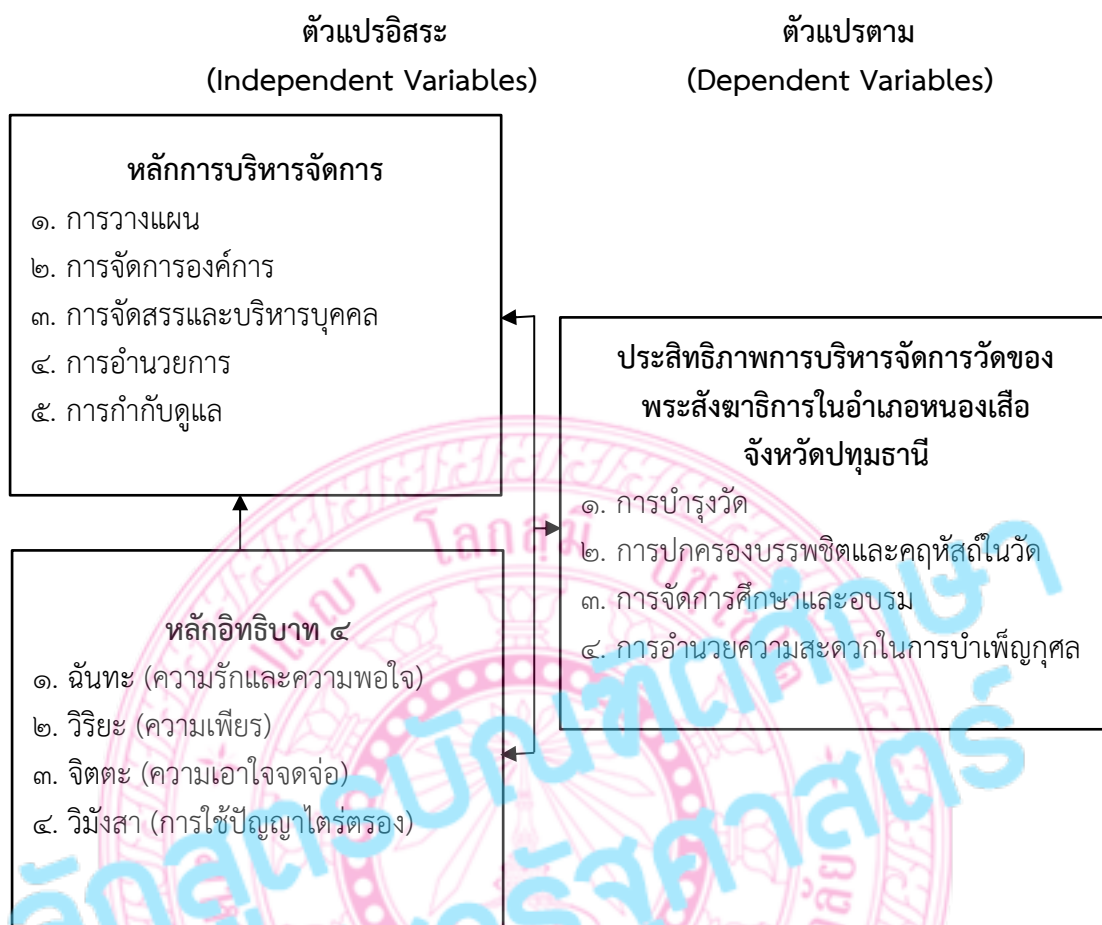
๑. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ หลักการบริหารจัดการ ได้แก่ ๑) การวางแผน ๒) การจัดการองค์การ ๓) การจัดสรรและบริหารงานบุคคล ๔) การอำนวยความสะดวก ๕) การกำกับดูแล^{๑๓๕} และหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๑๓๖}

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามมาตรา ๓๗ และ ๓๘ ของกฎหมายคณะสงฆ์ แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การบำรุงวัด (๒) การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด (๓) การจัดการศึกษาและอบรม (๔) การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล^{๑๓๗} ดังแผนภาพที่ ๒.๒

^{๑๓๕}Harold D. Koontz, *Analysis of Managerial Functions*, (New York: McGraw-Hill Book, 1972), p. 43.

^{๑๓๖}อภิ.วิ.อ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

^{๑๓๗}พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕, “มาตรา ๓๗ หน้าที่เจ้าอาวาส”, *ราชกิจจานุเบกษา*, ๗๙ (๑๑๕), ฉบับพิเศษ, (๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๕) : ๔๐.



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ

(Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๑๓ รูป^๑

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๒

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

โดย N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable Error 0.05)

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ประชากรทั้งหมด ๒๑๓ คน เมื่อแทนค่าสูตร จะได้ดังนี้

$$n = \frac{213}{1 + 213(0.05)^2}$$

$$n = \frac{213}{1 + 0.53}$$

$$n = \frac{213}{1.53}$$

$$n = 139.22$$

$$n = 140$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๔๐ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งเป็นจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๑๓ คน โดยแบ่งกลุ่มเป็น ๑ กลุ่ม

^๑สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖, (ปทุมธานี : สำนักงานเจ้าคณะอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี). (อัคราณา)

^๒Taro Yamane, *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rd ed., (Singapore: Time Printers Sdn. Bnd., 1973), p. 1130.

แบ่งเป็นระดับการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ “พระภิกษุสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” เป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด } X \text{ จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลของพระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี รวม ๑๔๐ คน ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ตำบลทางคณะสงฆ์	จำนวนประชากร (รูป)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (รูป)
ตำบลบึงบา	๑๘	๑๒
ตำบลบึงบอน	๔๕	๓๐
ตำบลบึงกาสาม	๔๗	๓๑
ตำบลบึงข้าว	๓๔	๒๒
ตำบลหนองสามวัง	๓๑	๒๐
ตำบลศาลาครุ	๑๘	๑๒
ตำบลนพรัตน์	๒๐	๑๓
รวม	๒๑๓	๑๔๐

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อนำเสนอที่ปรึกษา

๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองแจก (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๓๐ ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง แล้วนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๙) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๒. ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นไปตามกรอบของ “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ อายุ พรรษา การศึกษา ทางธรรม และการศึกษาศาสนา

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๑. การวางแผน ๒. การจัดการองค์การ ๓. การจัดสรรและบริหารบุคคล ๔. การอำนวยการ และ ๕. การกำกับดูแล

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ ๒. วิริยะ ๓. จิตตะ และ ๔. วิมังสา

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. การบำรุงวัด ๒. การปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ๓. การจัดการศึกษาและอบรม และ ๔. การอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ รูปหรือคน ได้แก่

(๑) พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, รศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลา อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร-
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความ หรือข้อความแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออก ข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร^๓

$$IOC = \frac{\Sigma x}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

Σx แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

+๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้าน เนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ แต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC)^๔ ได้ค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐

๒) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ พระสงฆ์ใน พื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๕ ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๗๕

๓) สร้างเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับ กลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

^๓ประกอบ กรรณสูต, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

^๔สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๖๐), หน้า ๒๒๐.

^๕Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row, 1971), p. 217.

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพระสงฆ์ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๒) ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” จากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๑๔๐ ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง ๑๔๐ ชุด

๓) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผล^๖ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๒) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าวัดความสัมพันธ์

^๖ ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่ม การบอกระดับหรือค่าของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และหามีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้^๗

๐.๙๑ - ๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
๐.๗๑ - ๐.๙๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
๐.๕๑ - ๐.๗๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
๐.๓๑ - ๐.๕๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
๐.๐๐ - ๐.๓๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๐ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มพระสงฆ์ที่ดำรงตำแหน่งระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป จำนวน ๕ รูป ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ พระครูสุจิตร์ธนากร (สังวาลย์ วฑฒจิตโต)

เจ้าคณะอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ พระครูวิบูลปทุมมากร (บุรณะ จารุวิโส)

รองเจ้าคณะตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ

จังหวัดปทุมธานี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ พระครูศรีพิสุทธิคุณ (สมศักดิ์ สุทธิจิตโต)

เจ้าคณะตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

^๗Hinkle, D. E., *Applied Statistic for the Behavioral Sciences*, (Boston: Houghton Mifflin, 1998), p. 118.

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ พระครูสถิตธรรมโกศล (สถาพร สุวฑฺฒโน)
เจ้าคณะตำบลศาลาครุ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ พระครูปทุมศาสนกิจ (สมนึก อภิปัญโญ)
เจ้าคณะตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
๒. กลุ่มคฤหัสถ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด จำนวน ๕ คน ได้แก่
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ นายจำรัส แก้วกระจ่าง กรรมการวัดจตุพิธรวาส
ตำบลนพรัตน์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ นายเวียง เทพธัญญะ กรรมการวัดศรีสโมสร คนที่ ๑
ตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ นายเล็ก โพธิ์ทิพย์ กรรมการวัดศรีสโมสร คนที่ ๒
ตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ นายบรรเจิด ชูบุญ กรรมการวัดเจริญบุญ
ตำบลบึงกาสาม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ นางสุรินทร์ วงษ์นวม กรรมการวัดสุนทรการาม
ตำบลหนองสามวัง อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- รวมทั้งสิ้น ๑๐ รูปหรือคน

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือดังนี้

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๒) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
- ๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสงฆ์ในอำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และทำการบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก และการบันทึกเทป และวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน (รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม)

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๐ รูป มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวินโดวส์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และจากแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป หรือคน มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

๔.๑ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พรรษา ระดับการศึกษา ทางธรรม และระดับการศึกษาสามัญ มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๔๐)		
สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๒๗	๑๙.๓๐
๓๑-๔๐ ปี	๖๑	๔๓.๖๐
๔๑-๕๐ ปี	๓๐	๒๑.๔๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๒	๑๕.๗๐
รวม	๑๔๐	๑๐๐.๐๐
๒. พรรษา		
ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา	๕๑	๓๖.๔๐
๑๐-๒๐ พรรษา	๖๙	๔๙.๓๐
๒๑-๓๐ พรรษา	๔	๒.๙๐
๓๑ พรรษาขึ้นไป	๑๖	๑๑.๔๐
รวม	๑๔๐	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษาทางธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๔๖	๓๒.๙๐
นักธรรมชั้นโท	๖๗	๔๗.๙๐
นักธรรมชั้นเอก	๒๗	๑๙.๓๐
รวม	๑๔๐	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๘	๔๘.๖๐
ปริญญาตรี	๕๒	๓๗.๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐	๑๔.๓๐
รวม	๑๔๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๐ รองลงมามีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๐ มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๐

พรรษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๐-๒๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐ รองลงมา มีจำนวนพรรษาน้อยกว่า ๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐ มีจำนวนพรรษา ๓๑ พรรษาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๐ และมีจำนวนพรรษาระหว่าง ๒๑-๓๐ พรรษา มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๐

ระดับการศึกษาทางธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานักธรรมชั้นโท คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙๐ รองลงมา มีระดับการศึกษานักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๐ และมีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐

ระดับการศึกษาสามัญของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๐ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๑.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการกำกับดูแล รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒-๔.๗

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๐)

การปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ด้านการวางแผน	๔.๕๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. ด้านการจัดการองค์กร	๔.๓๘	๐.๔๖	มาก
๓. ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร	๔.๖๐	๐.๓๘	มากที่สุด
๔. ด้านการอำนวยความสะดวก	๔.๕๙	๐.๔๒	มากที่สุด
๕. ด้านการกำกับดูแล	๔.๖๕	๐.๕๗	มากที่สุด
รวม	๔.๕๕	๐.๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๕, S.D. = ๐.๔๒) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำกับดูแล ($\bar{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๕๗) รองลงมาคือด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร

($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ และด้านการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผน

(n = 140)

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.61	0.63	มากที่สุด
๒. วัดมีการกำหนดแผนงานที่เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์	4.61	0.62	มากที่สุด
๓. วัดมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีรูปแบบและวิธีการที่สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์	4.61	0.62	มากที่สุด
๔. วัดมีการประชุมคณะกรรมการวัดเพื่อจัดทำแผนงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.60	มากที่สุด
๕. วัดมีแผนงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวัดและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	4.29	0.66	มาก
รวม	4.54	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัดมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ วัดมีการกำหนดแผนงานที่เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.62) วัดมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีรูปแบบและวิธีการที่สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.62) และวัดมีการประชุมคณะกรรมการวัดเพื่อจัดทำแผนงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วัดมีแผนงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวัดและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการองค์กร

(n = ๑๔๐)

ด้านการจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีการแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ ในดูแลงานทางคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของวัดและประชาชน	๔.๔๖	๐.๖๐	มาก
๒. วัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในวัด เพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	๔.๓๔	๐.๖๐	มาก
๓. วัดมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	๔.๕๐	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. วัดมีการบริหารจัดการองค์กรภายในวัด เป็นไปตามหลักพุทธธรรม	๔.๓๖	๐.๕๔	มาก
๕. วัดมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการภายในวัด และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	๔.๒๕	๐.๔๘	มาก
รวม	๔.๓๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๕๖) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัดมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๕๐$, S.D. = ๐.๖๓) ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วัดมีการแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ ในดูแลงานทางคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของวัดและประชาชน ($\bar{X} = ๔.๔๖$, S.D. = ๐.๖๐) รองลงมาคือ วัดมีการบริหารจัดการองค์กรภายในวัด เป็นไปตามหลักพุทธธรรม ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. = ๐.๕๔) วัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในวัด เพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๓๔$, S.D. = ๐.๖๐) และวัดมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการภายในวัด และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๔๘) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร

(n = ๑๔๐)

ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีคณะกรรมการที่มาจากพระภิกษุสามเณร และประชาชน ในการบริหารจัดการวัด	๔.๕๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๒. วัดมีการประชุมมอบหมายบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. วัดมีการพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ	๔.๕๘	๐.๕๐	มากที่สุด
๔. วัดมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	๔.๘๓	๐.๔๑	มากที่สุด
๕. วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในวัด เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	๔.๕๑	๐.๖๒	มากที่สุด
รวม	๔.๖๐	๐.๓๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๐$, S.D. = ๐.๓๘) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ วัดมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๘๓$, S.D. = ๐.๔๑) รองลงมาคือ วัดมีการพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๕๘$, S.D. = ๐.๕๐) วัดมีการประชุมมอบหมายบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๕๐) วัดมีคณะกรรมการที่มาจากพระภิกษุสามเณร และประชาชน ในการบริหารจัดการวัด ($\bar{X} = ๔.๕๔$, S.D. = ๐.๕๒) และวัดมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในวัด เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. = ๐.๖๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยการ

(n = ๑๔๐)

ด้านการอำนวยการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัด ให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อประชาชนและวัด	๔.๖๑	๐.๕๒	มากที่สุด
๒. วัดมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัด	๔.๕๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๓. วัดมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูลการติดต่อสอบถามในด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป	๔.๖๖	๐.๔๙	มากที่สุด
๔. วัดมีการบริหารจัดการต่าง ๆ ร่วมกันแบบทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์	๔.๕๐	๐.๖๒	มากที่สุด
๕. วัดมีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ ระเบียบการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	๔.๖๔	๐.๖๙	มากที่สุด
รวม	๔.๕๙	๐.๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๙$, S.D. = ๐.๔๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ วัดมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูลการติดต่อสอบถามในด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = ๔.๖๖$, S.D. = ๐.๔๙) รองลงมาคือ วัดมีการกำหนดขั้นตอนวิธีการ ระเบียบการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๖๔$, S.D. = ๐.๖๙) วัดมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัด ให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อประชาชนและวัด ($\bar{X} = ๔.๖๑$, S.D. = ๐.๕๒) วัดมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัด ($\bar{X} = ๔.๕๔$, S.D. = ๐.๖๐) และวัดมีการบริหารจัดการต่าง ๆ ร่วมกันแบบทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = ๔.๕๐$, S.D. = ๐.๖๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำกับดูแล

(n = ๑๔๐)

ด้านการกำกับดูแล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน	๔.๘๖	๐.๔๑	มากที่สุด
๒. วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง	๔.๖๘	๐.๖๓	มากที่สุด
๓. วัดมีการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ	๔.๕๗	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. วัดมีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๔.๖๔	๐.๙๗	มากที่สุด
๕. วัดมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด ที่เที่ยงตรงและชัดเจน	๔.๕๑	๐.๘๐	มากที่สุด
รวม	๔.๖๕	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำกับดูแล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๕$, S.D. = ๐.๕๗) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ วัดมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน ($\bar{X} = ๔.๘๖$, S.D. = ๐.๔๑) รองลงมาคือ วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๔.๖๘$, S.D. = ๐.๖๓) วัดมีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = ๔.๖๔$, S.D. = ๐.๙๗) วัดมีการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = ๔.๕๗$, S.D. = ๐.๖๕) และวัดมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด ที่เที่ยงตรงและชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๕๑$, S.D. = ๐.๘๐) ตามลำดับ

๔.๑.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๘-๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๐)

การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการ บริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
๑. ด้านฉันทะ	๔.๔๘	๐.๖๐	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๔.๓๔	๐.๕๖	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๔.๓๗	๐.๕๘	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๖๘	๐.๕๑	มาก
รวม	๔.๒๒	๐.๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๓๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ($\bar{X}$ = ๔.๔๘, S.D. = ๐.๖๐) ด้านจิตตะ ($\bar{X}$ = ๔.๓๗, S.D. = ๐.๕๘) ด้านวิริยะ ($\bar{X}$ = ๔.๓๔, S.D. = ๐.๕๖) และด้านวิมังสา ($\bar{X}$ = ๔.๖๘, S.D. = ๐.๕๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านฉันทะ

(n = ๑๔๐)

ด้านฉันทะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา	๔.๕๖	๐.๗๘	มากที่สุด
๒. เจ้าอาวาสมีความพอใจเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่พำนักภายในวัดเป็นอย่างดี	๔.๕๕	๐.๖๕	มากที่สุด
๓. เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ให้กับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป	๔.๔๔	๐.๖๓	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชนและสาธารณชนโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๔.๓๕	๐.๖๑	มาก
รวม	๔.๔๘	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. = ๐.๖๐) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๗๘) และเจ้าอาวาสมีความพอใจเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่พำนักภายในวัดเป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๔.๕๕$, S.D. = ๐.๖๕) ส่วนข้อที่เหลือนี้อาจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ให้กับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป ($\bar{X} = ๔.๔๔$, S.D. = ๐.๖๓) และเจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชนและสาธารณชนโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D. = ๐.๖๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิริยะ

(n = ๑๔๐)

ด้านวิริยะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการดูแลรักษาสถานของวัดและพัฒนาให้วัดเกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน	๔.๒๓	๐.๖๕	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด	๔.๓๔	๐.๖๙	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการสั่งสอนและเผยแพร่ทักษะความรู้ใหม่ ๆ แก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป รวมถึงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างไม่มีย่อท้อ	๔.๓๖	๐.๖๐	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการความช่วยเหลือตามสมควร	๔.๔๕	๐.๖๒	มาก
รวม	๔.๓๔	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๔$, S.D. = ๐.๕๖) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการความช่วยเหลือตามสมควร ($\bar{X} = ๔.๔๕$, S.D. = ๐.๖๒) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการสั่งสอนและเผยแพร่ทักษะความรู้ใหม่ ๆ แก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป รวมถึงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างไม่มีย่อท้อ ($\bar{X} = ๔.๓๖$, S.D. = ๐.๖๐) เจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด ($\bar{X} = ๔.๓๔$, S.D. = ๐.๖๙) และเจ้าอาวาสมีความ پاکเพียรในการดูแลรักษาสถานของวัดและพัฒนาให้วัดเกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๖๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านจิตตะ

(n = ๑๔๐)

ด้านจิตตะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัดและศาสนสถานให้มีความสะอาด ร่มรื่น อย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๘	๐.๗๗	มากที่สุด
๒. เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่คอยสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดไม่ให้เกิดประพฤติดิต และคอยให้คำแนะนำให้ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ	๔.๕๘	๐.๖๑	มากที่สุด
๓. เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การสืบทอดพระพุทธศาสนา	๓.๕๖	๑.๑๙	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ที่จะเป็นการอนุเคราะห์แก่สาธุชนในการใช้สอยทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
รวม	๔.๓๗	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๗$, S.D. = ๐.๕๘) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัดและศาสนสถานให้มีความสะอาด ร่มรื่น อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๕๘$, S.D. = ๐.๗๗) และเจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่คอยสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดไม่ให้เกิดประพฤติดิต และคอยให้คำแนะนำให้ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๕๘$, S.D. = ๐.๖๑) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การสืบทอดพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = ๓.๕๖$, S.D. = ๑.๑๙)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิม้งสา

(n = ๑๔๐)

ด้านวิม้งสา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการตรวจสอบเสนาสนะและศาสนสถานของวัด และกำหนดแผนงานในการบำรุงรักษาซ่อมแซมในส่วนที่ชำรุดเสียหายอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๓	๐.๙๙	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสินพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองที่กระทำผิดด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้	๓.๘๙	๐.๘๕	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีการติดตามพัฒนาการด้านการศึกษาเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีและเหมาะสม	๓.๔๕	๑.๐๕	ปานกลาง
๔. เจ้าอาวาสมีการปรับปรุง บำรุงรักษา และสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สาธารณชน ที่เข้ามาใช้สอยสถานที่ของวัดให้ได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น	๓.๗๖	๐.๘๘	มาก
รวม	๓.๖๘	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิม้งสา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๕๑) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสินพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองที่กระทำผิดด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๘๕) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการปรับปรุง บำรุงรักษา และสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สาธารณชน ที่เข้ามาใช้สอยสถานที่ของวัดให้ได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๘๘) เจ้าอาวาสมีการตรวจสอบเสนาสนะและศาสนสถานของวัด และกำหนดแผนงานในการบำรุงรักษาซ่อมแซมในส่วนที่ชำรุดเสียหายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = ๓.๖๓, S.D. = ๐.๙๙) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการติดตามพัฒนาการด้านการศึกษาเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีและเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๔๕, S.D. = ๑.๐๕)

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงวัด ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ด้านการจัดการศึกษาและอบรม และด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๑๓-๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๐)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
๑. ด้านการบำรุงวัด	๔.๗๘	๐.๓๕	มากที่สุด
๒. ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด	๔.๗๒	๐.๓๕	มากที่สุด
๓. ด้านการจัดการศึกษาและอบรม	๔.๗๔	๐.๓๕	มากที่สุด
๔. ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล	๔.๗๑	๐.๔๐	มากที่สุด
รวม	๔.๗๔	๐.๒๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๔$, S.D. = ๐.๒๓) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงวัด ($\bar{X} = ๔.๗๘$, S.D. = ๐.๓๕) รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาและอบรม ($\bar{X} = ๔.๗๔$, S.D. = ๐.๓๕) ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ($\bar{X} = ๔.๗๒$, S.D. = ๐.๓๕) และด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล ($\bar{X} = ๔.๗๑$, S.D. = ๐.๔๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด

(n = ๑๔๐)

ด้านการบำรุงวัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการดูแลและรักษาศาสนสถานให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ	๔.๖๓	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. เจ้าอาวาสมีสถานที่ร่มรื่น มีความสงบ ทำให้รู้สึกร่มเย็น สำหรับการเข้ามาพักอาศัยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๖๙	๐.๕๙	มากที่สุด
๓. เจ้าอาวาสมีเสนาสนะที่มีความมั่นคงแข็งแรง และเพียงพอ สำหรับรองรับพระภิกษุสามเณรที่พำนัก	๔.๘๓	๐.๔๕	มากที่สุด
๔. เจ้าอาวาสมีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม	๔.๙๑	๐.๓๑	มากที่สุด
๕. เจ้าอาวาสมีการซ่อมแซมศาสนสถานที่ชำรุดให้มีความมั่นคงแข็งแรง	๔.๘๖	๐.๓๗	มากที่สุด
รวม	๔.๗๘	๐.๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๘$, S.D. = ๐.๓๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๙๑$, S.D. = ๐.๓๑) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการซ่อมแซมศาสนสถานที่ชำรุดให้มีความมั่นคงแข็งแรง ($\bar{X} = ๔.๘๖$, S.D. = ๐.๓๗) เจ้าอาวาสมีเสนาสนะที่มีความมั่นคงแข็งแรง และเพียงพอ สำหรับรองรับพระภิกษุสามเณรที่พำนัก ($\bar{X} = ๔.๘๓$, S.D. = ๐.๔๕) เจ้าอาวาสมีสถานที่ร่มรื่น มีความสงบ ทำให้รู้สึกร่มเย็น สำหรับการเข้ามาพักอาศัยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ($\bar{X} = ๔.๖๙$, S.D. = ๐.๕๙) และเจ้าอาวาสมีการดูแลและรักษาศาสนสถานให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๖๓$, S.D. = ๐.๕๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

(n = ๑๔๐)

ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมแก่สมณสาธูป	๔.๗๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๒. พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด	๔.๘๑	๐.๔๓	มากที่สุด
๓. เจ้าอาวาสมีการประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี	๔.๖๕	๐.๕๕	มากที่สุด
๔. คฤหัสถ์ผู้อาศัยภายในวัดปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของวัด	๔.๖๙	๐.๕๕	มากที่สุด
๕. เจ้าอาวาสมีการประกาศระเบียบปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรเป็นลายลักษณ์อักษร และกวดขันในการปฏิบัติ	๔.๖๙	๐.๕๔	มากที่สุด
รวม	๔.๗๒	๐.๓๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๒$, S.D. = ๐.๓๔) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด ($\bar{X} = ๔.๘๑$, S.D. = ๐.๔๓) รองลงมาคือ พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมแก่สมณสาธูป ($\bar{X} = ๔.๗๗$, S.D. = ๐.๔๗) คฤหัสถ์ผู้อาศัยภายในวัดปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของวัด ($\bar{X} = ๔.๖๙$, S.D. = ๐.๕๕) เจ้าอาวาสมีการประกาศระเบียบปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรเป็นลายลักษณ์อักษร และกวดขันในการปฏิบัติ ($\bar{X} = ๔.๖๙$, S.D. = ๐.๕๔) และเจ้าอาวาสมีการประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี ($\bar{X} = ๔.๖๕$, S.D. = ๐.๕๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการศึกษาและอบรม

(n = ๑๔๐)

ด้านการจัดการศึกษาและอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป	๔.๖๕	๐.๖๑	มากที่สุด
๒. เจ้าอาวาสมีการชักชวนพุทธศาสนิกชนให้รักษาศีลอุโบสถในวันสำคัญทางศาสนา หรือช่วงเข้าพรรษา	๔.๗๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. เจ้าอาวาสส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มีโอกาสเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๔.๘๑	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. เจ้าอาวาสมีการเผยแผ่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	๔.๗๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๕. เจ้าอาวาสมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พระนิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ตลาดคลองสวนทรัพย์	๔.๗๓	๐.๕๖	มากที่สุด
รวม	๔.๗๔	๐.๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการศึกษาและอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๗๔, S.D. = ๐.๓๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มีโอกาสเผยแผ่พระพุทธศาสนา ($\bar{X}$ = ๔.๘๑, S.D. = ๐.๔๖) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการเผยแผ่หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}$ = ๔.๗๖, S.D. = ๐.๕๐) เจ้าอาวาสมีการชักชวนพุทธศาสนิกชนให้รักษาศีลอุโบสถ ในวันสำคัญทางศาสนา หรือช่วงเข้าพรรษา ($\bar{X}$ = ๔.๗๕, S.D. = ๐.๕๐) เจ้าอาวาสมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พระนิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ตลาดคลองสวนทรัพย์ ($\bar{X}$ = ๔.๗๓, S.D. = ๐.๕๖) และเจ้าอาวาสมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ($\bar{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๖๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

(n = ๑๔๐)

ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. วัดมีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ที่วัดมีในการทำบุญ	๔.๘๖	๐.๓๗	มากที่สุด
๒. วัดได้จัดให้มีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสุขภาพอนามัย เช่น ให้ใช้สอยพื้นที่กับสาธารณสุขมาให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ปลุกพืชสมุนไพรในวัดไว้บริการประชาชน	๔.๗๗	๐.๕๓	มากที่สุด
๓. วัดมีแผนผังและป้ายชื่ออาคารต่าง ๆ ภายในวัด	๔.๗๓	๐.๕๔	มากที่สุด
๔. วัดมีอาคารสถานที่ประกอบพิธีกรรมที่กว้างขวาง และสะอาด	๔.๗๖	๐.๕๑	มากที่สุด
๕. วัดมีบุคลากรบริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการรับรองอื่น ๆ	๔.๔๘	๐.๗๙	มากที่สุด
รวม	๔.๗๑	๐.๔๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๑$, S.D. = ๐.๔๐) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ วัดมีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ที่วัดมีในการทำบุญ ($\bar{X} = ๔.๘๖$, S.D. = ๐.๓๗) รองลงมาคือ วัดได้จัดให้มีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสุขภาพอนามัย เช่น ให้ใช้สอยพื้นที่กับสาธารณสุขมาให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ปลุกพืชสมุนไพรในวัดไว้บริการประชาชน ($\bar{X} = ๔.๗๗$, S.D. = ๐.๕๓) วัดมีอาคารสถานที่ประกอบพิธีกรรมที่กว้างขวาง และสะอาด ($\bar{X} = ๔.๗๖$, S.D. = ๐.๕๑) วัดมีแผนผังและป้ายชื่ออาคารต่าง ๆ ภายในวัด ($\bar{X} = ๔.๗๓$, S.D. = ๐.๕๔) และวัดมีบุคลากรบริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการรับรองอื่น ๆ ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. = ๐.๗๙) ตามลำดับ

๔.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๐)

หลัก บริหารจัดการ (POSDC)	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ				ภาพรวม
	ด้านการบำรุง วัด	ด้านการ ปกครอง บรรพชิตและ คฤหัสถ์ในวัด	ด้านการจัด การศึกษาและ อบรม	ด้านการ อำนวยความสะดวก ในการ บำเพ็ญกุศล	
๑. ด้านการวางแผน					
Pearson Correlation	๐.๑๕๗	-๐.๐๗๗	๐.๐๙๙	-๐.๒๓๔**	๐.๐๐๑
Sig.	๐.๐๖๔	๐.๓๖๔	๐.๒๔๕	๐.๐๐๕	๐.๙๙๒
แปลผล	X	X	X	-	X
๒. ด้านการจัดการองค์กร					
Pearson Correlation	๐.๑๔๗	๐.๒๑๗**	๐.๐๖๖	-๐.๑๔๙	๐.๑๕๙
Sig.	๐.๐๘๔	๐.๐๑๐	๐.๔๓๖	๐.๐๗๘	๐.๐๖๐
แปลผล	X	+	X	X	X
๓. ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร					
Pearson Correlation	๐.๑๙๕*	-๐.๑๕๔	๐.๒๐๕*	-๐.๑๖๓	๐.๐๘๒
Sig.	๐.๐๒๑	๐.๐๖๘	๐.๐๑๕	๐.๐๕๔	๐.๓๓๔
แปลผล	+	X	+	X	X
๔. ด้านการอำนวยความสะดวก					
Pearson Correlation	-๐.๑๑๒	-๐.๐๙๕	-๐.๐๖๒	-๐.๐๔๙	-๐.๑๗๒*
Sig.	๐.๑๘๖	๐.๒๖๒	๐.๔๖๔	๐.๕๖๓	๐.๐๔๒
แปลผล	X	X	X	X	-
๕. ด้านการกำกับดูแล					
Pearson Correlation	๐.๐๘๒	๐.๐๑๓	-๐.๐๕๗	-๐.๓๑๔**	-๐.๑๓๐
Sig.	๐.๓๓๕	๐.๘๘๐	๐.๕๐๐	๐.๐๐๐	๐.๑๒๕
แปลผล	X	X	X	-	X

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม (ต่อ)

(n = ๑๔๐)

หลัก บริหารจัดการ (POSDC)	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ				ภาพรวม
ภาพรวม					
Pearson Correlation	๐.๑๐๙	-๐.๐๑๖	๐.๐๕๐	-๐.๒๒๑**	-๐.๐๒๐
Sig.	๐.๑๙๘	๐.๘๕๒	๐.๕๖๑	๐.๐๐๙	๐.๘๑๒
แปลผล	X	X	X	-	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก -= มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

หลักบริหารจัดการด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -๐.๒๓๔$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หลักบริหารจัดการด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = ๐.๒๑๗$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หลักบริหารจัดการด้านจัดสรรและบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด ($r = ๐.๑๙๕$) และด้านการจัดการศึกษาและอบรม ($r = ๐.๒๐๕$) อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หลักบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -๐.๑๗๒$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หลักบริหารจัดการด้านการกำกับดูแล มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับต่ำ ($r = -๐.๓๑๔$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ หลักบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่าหลักบริหารจัดการด้านการอำนวยการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.172^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = ๑๔๐)

หลักอิทธิบาท ๔	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ				ภาพรวม
	ด้านการบำรุงวัด	ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด	ด้านการจัดการศึกษาและอบรม	ด้านความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล	
๑. ด้านฉันท์					
Pearson Correlation	.๐๖๗	-.๑๑๙	.๑๐๘	-.๑๘๗*	-.๐๔๔
Sig.	.๔๓๑	.๑๖๓	.๒๐๕	.๐๒๗	.๖๐๗
แปลผล	X	X	X	-	X
๒. ด้านวิริยะ					
Pearson Correlation	.๐๗๓	-.๐๕๗	.๐๘๐	-.๑๕๐	-.๐๐๙
Sig.	.๓๙๑	.๕๐๓	.๓๔๙	.๐๗๗	.๙๑๒
แปลผล	X	X	X	X	X
๓. ด้านจิตตะ					
Pearson Correlation	.๐๕๗	-.๑๕๕	-.๐๔๘	-.๒๗๐**	-.๒๐๐*
Sig.	.๕๐๒	.๐๖๗	.๕๗๓	.๐๐๑	.๐๑๘
แปลผล	X	X	X	-	-
๔. ด้านวิมังสา					
Pearson Correlation	-.๒๔๖**	.๒๐๖*	.๐๔๗	.๒๔๒**	.๑๐๓
Sig.	.๐๐๓	.๐๑๔	.๕๘๔	.๐๐๔	.๒๒๘
แปลผล	-	+	X	+	X

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม (ต่อ)

(n = ๑๔๐)

หลัก อิทธิบาท ๔	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ				ภาพรวม
ภาพรวม					
Pearson Correlation	-.๐๐๘	-.๐๕๙	.๐๗๑	-.๑๕๕	-.๐๖๕
Sig.	.๙๒๖	.๔๘๗	.๔๐๕	.๐๖๘	.๔๔๘
แปลผล	X	X	X	X	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.187$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.200$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.270$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.206$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านอำนวยการความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.242$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักอทิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักอทิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.200^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการที่ดำรงตำแหน่งระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป และคฤหัสถ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด จำนวน ๑๐ รูปหรือคน เพื่อนำเสนอประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พระสังฆาธิการและคฤหัสถ์ผู้มีตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้นำหลักการบริหารจัดการและหลักอทิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลสัมภาษณ์ในแต่ละข้อคำถามไว้ดังนี้

๔.๓.๑ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักการบริหารจัดการ

๑) ท่านคิดว่า การวางแผนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้อง และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานตามการวางแผนเป็นไปโดยเรียบร้อย สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพที่สุด เป้าหมายของการกระทำที่ต้องอาศัยขั้นตอนที่สัมพันธ์กันมีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ตามความเหมาะสมตามลำดับให้ทราบว่ขั้นตอนใดควรกระทำก่อน และขั้นตอนลำดับถัดไปคืออะไร ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความซับซ้อนเสียหายได้^๑

ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนเพราะเป็นเสมือนเป็นก้าวแรกที่จะเริ่มเดินทางไปสู่เส้นชัย ที่มีรางวัลหรือเดิมพันรออยู่ ถ้าวางแผนดีได้รับชัยชนะก็ได้รับรางวัลที่เดิมพันไว้แถมด้วยชื่อเสียงเกียรติยศเป็นที่น่ายินดีแต่ถ้าฝ่ายแพ้ก็ต้องสูญเสียเดิมพันสูญเสียชื่อเสียง ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนในการบริหารจัดการวัดให้เป็นเรื่องที่มีความชัดเจนและรัดกุม^๒

การวางแผนนั้น ไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของกำหนดนโยบายในการบริหารงานวัดเท่านั้น ยังรวมไปถึงการวางแผนตัวบุคลากรให้มีความประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกา ทำตามกฎระเบียบของ

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

มหาเถรสมาคม ดูแลงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพราะบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะขับเคลื่อนแผนให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้”^๓

สำหรับการวางแผนการบริหารจัดการวัดนั้น จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน แล้วก็ขอความคิดเห็นชอบในที่ประชุมสงฆ์ ส่วนจะดำเนินการได้ผลมากน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการว่าสามารถดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ได้มากน้อยเพียงใด^๔

ตามปกติแล้วพระสังฆาธิการจะมีการปฏิบัติตามธรรมเนียมที่ได้ปฏิบัติสืบทอดกันมา การวางแผน จึงทำได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ตลอดถึงกระบวนการการบริหารจัดการวัดให้มีความชัดเจนกว่าเดิม ให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ^๕

พระสังฆาธิการจะต้องมีการประชุมคณะทำงาน มาประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสม ทั้งในส่วนของบุคลากร งบประมาณ ซึ่งการวางแผน งบประมาณหรือการเงินนั้น จะต้องมีความสอดคล้องกัน เพื่อไม่ให้เป็นการแกวัดมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดไปในทางลบได้^๖

คณะสงฆ์จะเป็นผู้ให้แผนและวางนโยบายในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ ซึ่งจะมีพระสังฆาธิการจะเป็นผู้บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและนโยบายนั้น พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานอย่างเหมาะสมกับบริบทของวัด ซึ่งแต่ละวัดก็ย่อมมีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น การพิจารณาแผนการบริหารงานจึงอาจจะไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกันทุกวัดก็ได้ เพียงแต่ให้มีความเหมาะสมและสามารถกระทำได้อย่างเป็นรูปธรรมสำหรับวัดนั้น ๆ^๗

การวางแผนในการบริหารจัดการวัด จะต้องให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ ทั้งนี้พระสังฆาธิการเองก็จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานและนโยบายที่ได้รับมาเป็นอย่างดี จึงจะสามารถนำมากำหนดเป็นแผนการดำเนินงานของวัดได้ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแผนการบริหารงาน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด^๘

การวางแผน จะเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการกำหนดแผนงาน เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม^๙

การวางแผน เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการจริง การบริหารงานของวัดจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับการวางแผนงานที่นำไปสู่การ

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ หากมีแผนงานที่ดีแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ย่อมส่งผลให้ไม่ประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน^{๑๐}

สรุปได้ว่า การวางแผน เป็นการกำหนดนโยบายในการทำงาน และเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จะต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหาร และการปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดแผนนโยบายให้มีความรัดกุม ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ จึงจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการวางแผนที่ดี ได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนและนโยบายเป็นอย่างดี

๒. การวางแผน จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของทุก ๆ ฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง

๓. การวางแผนที่ดี ต้องยึดตามแผนงานหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความสอดคล้องกัน

๔. การวางแผนที่ดีต้องมีทั้งความรัดกุมและความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้กับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผน	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การวางแผนที่ดีต้องมีทั้งความรัดกุมและความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้กับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๕	๑, ๒, ๓, ๕, ๑๐
๒. ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนและนโยบายเป็นอย่างดี	๔	๑, ๗, ๘, ๙
๓. การวางแผนที่ดี ต้องยึดตามแผนงานหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความสอดคล้องกัน	๓	๑, ๗, ๘
๔. การวางแผน จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของทุก ๆ ฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง	๓	๔, ๖, ๘

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

๒) ท่านคิดว่า การจัดการองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคคลและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกัน และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมาก จะต้องจัดฝ่ายหรือแผนกงาน และจัดบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม^{๑๑}

ต้องพิจารณาว่าองค์กรหรือวัดมีขอบเขตงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ ซึ่งภารกิจหลักของวัดนั้น ก็ได้แก่ งานคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ซึ่งได้แก่ การปกครอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณูปการ เมื่อจัดหมวดหมู่ของงานหรือจัดเป็นแผนงานได้ดังนี้ ก็จะสามารถกำหนดเป็นโครงสร้างองค์กรของวัดได้ชัดเจน และสามารถกำหนดขอบเขตและมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม^{๑๒}

การจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์กรหรือวัดสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง มีการบริหารงานที่ง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไร มีหน้าที่ทำอะไร และสามารถแก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนได้ง่าย^{๑๓}

การจัดการองค์กรที่ดีนั้น องค์กรจะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ง่ายตามความจำเป็น ไม่มอบหมายการทำงานที่ซ้ำซ้อน หรือมอบหมายงานกับบุคลากรคนหนึ่งคนใดมากเกินไป ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีความล่าช้าได้และผิดพลาดได้ง่าย^{๑๔}

การจัดองค์กรจะช่วยให้รู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานของแต่ละบุคคลว่ามีเพียงใด จัดแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจ ไม่เกิดความรู้สึกว่างานมากไปหรือน้อยไป และทำให้การมอบอำนาจทำได้ง่าย ขจัดปัญหาการเกี่ยงกันทำงานหรือปิดความรับผิดชอบ^{๑๕}

เมื่อบุคลากรรู้อำนาจหน้าที่และขอบเขตงานของตนเองดีจากการจัดโครงสร้างองค์กรย่อมก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน มีเข้าใจความสัมพันธ์ของตนต่อฝ่ายอื่น ๆ ทำให้สามารถติดต่อกันได้ดียิ่งขึ้น^{๑๖}

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาส ควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดองค์กร เข้าใจวัตถุประสงค์และงานคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน เพื่อที่จะสามารถกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของงานไว้ให้ชัดเจนว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้^{๑๗}

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ในการจัดองค์กรที่ดีควรให้บุคลากรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา และจะต้องมีการร่วมมือกันในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด โดยใช้หลักสามัคคีธรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กร^{๑๘}

การเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา ไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการทำลายขวัญและจิตใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ^{๑๙}

การจัดองค์กรที่ดี ควรมีการกำหนดขอบเขตของการควบคุม เป็นการกำหนดขีดความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจำนวนหน่วยงานไม่มากจนเกินไป จะต้องมอบหมายในการทำงานให้สมดุลกัน กล่าวคือ ปริมาณงานควรมีปริมาณใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่จะมอบหมายด้วย^{๒๐}

สรุปได้ว่า การจัดองค์กร ควรจะต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และงานหลักขององค์กร ให้ดีเสียก่อน เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดโครงสร้างงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน เพื่อให้มีการสั่งการที่ถูกต้อง ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ช่วยทำให้ลดข้อผิดพลาด และติดตามการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันที่ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการจัดองค์กรที่ดี ได้ดังนี้

๑. การจัดการองค์กรที่ดี ควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจร่วมกัน

๒. ผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และงานหลักขององค์กร

๓. ควรมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบงาน และสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวร้าวงานระหว่างกัน

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

^{๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดองค์กร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดองค์กร	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน วัตถุประสงค์และงานหลักขององค์กร	๕	๑, ๒, ๓, ๕, ๖
๒. การจัดการองค์กรที่ดี ควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และขอบข่ายการทำงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจร่วมกัน	๓	๒, ๓, ๗
๓. ควรมีการกำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบงาน และสาย การบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้ำกัวยางานระหว่างกัน	๓	๘, ๙, ๑๐

๓) ท่านคิดว่า การสรรหาและบริหารบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
วัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพิจารณาเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน และที่สำคัญ
ที่สุดก็คือ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ควรจะต้องพิจารณาจากความรู้
ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงอุปนิสัยใจคอและการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
ด้วย สามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้^{๒๑}

การบริหารงานบุคลากร นอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคล เพื่อเพิ่มทักษะความรู้
ความสามารถแล้ว การที่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการ
บำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การกำหนดความต้องการด้านบุคลากร เป็นกิจกรรมหลักขั้นต้นของ
การจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ
ความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งต้องแสดงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะ
งานและตำแหน่งที่จำเป็น^{๒๒}

เมื่อสรรหาบุคลากรได้แล้ว ควรมีการจัดอบรมหรือประชุมเพื่อประเมินทักษะและความ
เหมาะสมของบุคลากร สำหรับงานที่มอบหมาย โดยทำเป็นกิจกรรม เช่น การจัดปฐมนิเทศ
การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศงาน จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความ
ราบรื่น สามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย^{๒๓}

สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การรักษามูลค่าบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจและเลือกที่จะอยู่
ในองค์กรได้นาน ๆ ด้วยความพยายามที่จะทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศ
ให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสดิบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้าน

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตำแหน่ง และมีรายได้พอเพียงกับความเป็นอยู่ ทั้งนี้เป็นความพยายามขององค์กรในการบริหาร เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรให้ได้มากที่สุดภายใต้กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่จะอำนวยความสะดวก ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างหนึ่ง^{๒๔}

การบริหารจัดการบุคลากรที่ดีนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและคัดสรร ซึ่งหากได้บุคลากรที่ดีแล้วย่อมทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้นด้วย เมื่อบุคลากร มีประสิทธิภาพ องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้มีคนที่มีความสามารถอยากจะมาเข้าร่วมทำงานกับองค์กร ซึ่งนั่นย่อมทำให้องค์กรมีตัวเลือกที่ดีในการสรรหาและคัดสรรบุคลากร ในอนาคตด้วย ซึ่งนี่เป็นวงจรที่ดีที่เกิดขึ้นหากใส่ใจตั้งแต่เรื่องการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานนั่นเอง^{๒๕}

การบริหารจัดการบุคลากรมีการวางแผนการสรรหาตลอดจนมีความใส่ใจในกระบวนการ คัดสรรที่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง และทำให้การบริหารจัดการบุคลากร มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นด้วย^{๒๖}

การมีแผนการบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะทำให้สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง เกิดผลงานที่ดี ขณะเดียวกันก็ยังสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ให้เกิดขึ้น และองค์กรเองก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มเติมอีกด้วย หากไม่มีการวางแผนบริหารจัดการบุคลากรที่ดี องค์กรอาจไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ หรืออาจไม่ค้นพบศักยภาพที่แท้จริง แต่หากบริหารได้ดีแล้ว ก็จะสามารถสร้างประโยชน์ได้มากมายหลากหลายด้านให้กับองค์กรเลยทีเดียว”^{๒๗}

หนึ่งในเป้าหมายสำคัญของการบริหารบุคลากรนั้นก็คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามไปด้วย มนุษย์นั้นต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา หากมนุษย์ไม่ได้พัฒนาตัวเองนอกจากการทำให้ก้าวร้าวอยู่กับที่แล้ว ก็ยังทำให้ลดประสิทธิภาพลงเรื่อย ๆ อีกด้วย ดังนั้น การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดีจะทำให้ขีดความสามารถในด้านต่างๆ พัฒนาขึ้น รวมไปถึงขีดความสามารถใหม่ ๆ ที่สามารถค้นพบได้ด้วย ดังนั้น องค์กรใดที่มีการบริหารจัดการบุคลากรที่ยอดเยี่ยมนั้นก็จะยิ่งทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาเพิ่มมูลค่าให้กับทั้งตัวบุคลากรและองค์กรไปในตัว^{๒๘}

การลาออก หรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการ ที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ ก็คือการรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด บางครั้งเรื่องการเงินหรือสวัสดิการก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยสำคัญเสมอไปในเรื่องนี้ อีกหนึ่งสิ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งก็คือการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรนั่นเอง บางคนรักที่จะทำงานให้กับองค์กรหนึ่งไปนาน ๆ ก็เพราะว่าองค์กรนี้ใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการบริหารจัดการด้านบุคคล

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ที่ดี ทำให้อยู่แล้วสบายใจ อยู่แล้วรู้สึกมีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้เช่นกัน^{๒๙}

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาส จะเป็นผู้กำหนดตัวบุคคลกร เพื่อให้มาทำหน้าที่ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของวัด ทั้งนี้ควรให้มีการประชุมปรึกษาหารือกันภายในวัดรวมถึง คณะกรรมการวัด เพื่อให้มีมติเห็นชอบการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและรับทราบร่วมกัน^{๓๐}

สรุปได้ว่า การสรรหาและบริหารบุคลากร ไม่ใช่จำกัดอยู่แค่การบริหารจัดการ บุคลากรให้ทำงานให้องค์กรให้ได้เท่านั้น แต่งานด้านนี้ยังครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอยู่เสมออีกด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นยังมีส่วนเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร ซึ่งนี่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายได้ง่ายและดียิ่งขึ้น นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยมในที่สุดเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการสรรหาและบริหารบุคลากรที่ดี ได้ดังนี้

๑. การสรรหาและบริหารบุคลากรนั้น ควรมีการวางแผนในกระบวนการสรรหา ขั้นตอน และวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมถึงแผนพัฒนา บุคลากรด้วย

๒. การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องของสวัสดิการ ความต้องการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีใจรักองค์กรมากขึ้น

๓. การบริหารงานบุคลากร ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามไปด้วย

๔. การคัดเลือกบุคลากร ควรมีการประชุมหารือร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มี มติเห็นชอบและรับทราบร่วมกัน

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบ ตารางได้ดังนี้

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสรรหาและบริหารบุคลากร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสรรหา และบริหารบุคลากร	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การสรรหาและบริหารบุคลากรนั้น ควรมีการวางแผนในกระบวนการสรรหา ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรด้วย	๔	๑, ๕, ๖, ๘
๒. การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องของสวัสดิการ ความต้องการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีใจรักองค์กรมากขึ้น	๔	๒, ๔, ๕, ๙
๓. การบริหารงานบุคลากร ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาตามไปด้วย	๔	๒, ๗, ๘, ๙
๔. การคัดเลือกบุคลากร ควรมีการประชุมหารือร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้มีมติเห็นชอบและรับทราบร่วมกัน	๒	๓, ๑๐

๔) ท่านคิดว่า การอำนวยการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์กรต้องมีการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็ว เทียบตรง รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หลักการบริหารสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการระบุดูทรัพยากรบุคคลว่ามีขีดความสามารถ และความรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถดีที่สุดใน^{๓๑}

องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และเป็นข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเที่ยงตรง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูล จะทำให้การบริหารองค์กรได้อย่างแม่นยำ รวดเร็วต่อผู้บริหาร^{๓๒}

การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติการ ควรจะมีแนวทางทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน วางกรอบนโยบาย การประเมินผลที่ชัดเจน จึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่เน้นคน

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

มากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อตัดสินใจเลือกวิถีหรือวิธีการที่ดีที่สุด^{๓๓}

การอำนวยความสะดวก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณวินิจฉัย เหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้อง และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปได้ โดยเรียบร้อย สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพที่สุด เป้าหมายของการกระทำที่ต้องอาศัยขั้นตอนที่สัมพันธ์กันมีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ ตามความเหมาะสม ตามลำดับ ให้ทราบว่าขั้นตอนใดควรกระทำก่อน และขั้นตอนลำดับถัดไปคืออะไร ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเสียหายได้ ทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวก เพราะเป็นเสมือนเป็นก้าวแรกที่จะเริ่มเดินทางไปสู่เส้นทาง^{๓๔}

การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าว บุคลากรให้ปฏิบัติงาน หรือสั่งการโดยใช้วิธีการจูงใจ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือความพยายามที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเกิดขึ้นจากแรงผลักดันของผลการกระทำที่บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความพอใจแก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้^{๓๕}

การอำนวยความสะดวก เป็นการสั่งการที่ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสั่งการ ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างกันในองค์กร และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารควรนำมาใช้ในการตัดสินใจ ติดตามงาน และแก้ไขงานให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น^{๓๖}

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานนั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่ต้องอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้องที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นแขนและขาในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนได้วางแผนไว้ การสั่งงานและกระตุ้นให้คนทำงานด้วยความเต็มใจได้นั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความรู้เรื่องศิลปะของการเป็นผู้นำ รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ รู้เรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และประการสุดท้ายคือ ต้องรู้หลักจิตวิทยาในการสั่งงานด้วย จึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้^{๓๗}

ผู้บริหารจะต้องออกคำสั่งมีลักษณะชัดเจนและไม่คลุมเครือ การใช้ถ้อยคำในคำสั่งจะต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่อาจแปลความหมายได้หลายแง่ และจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าคำสั่งนั้นต้องให้ผู้รับคำสั่งเข้าใจด้วย มิใช่ว่าผู้ออกคำสั่งเข้าใจเพียงคนเดียวเท่านั้น ซึ่งถ้อยคำที่ใช้ในคำสั่งควรใช้ถ้อยคำที่ชวนให้ผู้รับคำสั่งเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่ง ลักษณะของคำสั่งต้องไม่แฝงการวางอำนาจของผู้บังคับบัญชา ควรใช้วิธีออกคำสั่งในรูปแบบของการจูงใจ^{๓๘}

ผู้บริหารควรมีการอธิบายเหตุผลประกอบการสั่งงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตามหลักจิตวิทยาถือว่า การที่คนเราต้องทำอะไรตามคำสั่งคนอื่นโดยไม่ทราบว่าทำไมไปเพื่ออะไร หวังผลอะไรจากการทำงานนั้น จะขาดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ฉะนั้น จึงเป็นการสมควรที่ผู้สั่งงานจะได้อธิบายเหตุผลที่ต้องทำงานนั้นให้ผู้รับคำสั่งทราบ โดยไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว^{๓๙}

การอำนวยความสะดวก เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการแนะนำงานด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ทราบ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของงาน และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ต้องทำกับงานโดยส่วนรวม นอกจากนี้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ขั้นตอน วิธีการทำงาน รวมทั้งเมื่อมีงานใหม่ ๆ ที่จะมอบหมายให้บุคลากรรับไปปฏิบัติ^{๔๐}

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ เป็นภาระหน้าที่ในการใช้ความสามารถชักจูงบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เพื่อให้องค์กรสำเร็จผลตามเป้าหมาย ซึ่งการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้าใจสามารถกำกับและชักจูงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ดี ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และมีการร่วมมือประสานกับฝ่ายอื่น ให้การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูง ทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการอำนวยความสะดวก ได้ดังนี้

๑. การอำนวยความสะดวก จะต้องมีการวินิจฉัยและสั่งการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานที่มีความเที่ยงตรง และติดตามการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความชัดเจน และให้ความสำคัญกับเนื้อความของการสื่อสารที่ใช้ในการสั่งการอย่างมาก เพื่อป้องกันความเข้าใจที่ผิดพลาด ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียกับงานได้

๓. ผู้บริหาร ต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เมื่อมีการสั่งงานหรือมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๔. การอำนวยความสะดวก ควรมีการอธิบายเหตุผลประกอบขั้นตอน วิธีการ การสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ

๕. ผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอำนวยความสะดวกร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างเป็นระบบงานที่มีคุณภาพร่วมกัน

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการอำนวยการ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผน	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การอำนวยการที่ดี จะต้องมีการวินิจฉัยและสั่งการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานที่มีความเที่ยงตรง และติดตามการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง	๔	๑, ๒, ๓, ๔
๒. ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความชัดเจน และให้ความสำคัญกับเนื้อหาของการสื่อสารที่ใช้ในการสั่งการอย่างมาก เพื่อป้องกันความเข้าใจที่ผิดพลาด ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียกับงานได้	๔	๕, ๖, ๗, ๘
๓. ผู้บริหาร ต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เมื่อมีการสั่งงานหรือมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	๓	๕, ๗, ๙
๔. การอำนวยการ ควรมีการอธิบายเหตุผลประกอบขั้นตอน วิธีการ การสั่งการที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ	๒	๙, ๑๐
๕. ผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอำนวยการร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างเป็นระบบงานที่มีคุณภาพร่วมกัน	๒	๓, ๑๐

๕) ท่านคิดว่า การกำกับดูแลส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสที่บริหารกิจการงานด้านต่าง ๆ ของวัด ควรจะต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่า การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตามเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ การติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ข้อมูลแก่พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การติดตามผล^{๔๑}

การกำกับดูแล เป็นกระบวนการหลังจากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ภายใต้กรอบของตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้มีหน้าที่ในการกำกับติดตามผลที่จะต้องจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งการส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม^{๔๒}

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาส ควรมีระบบการควบคุมและติดตามผลที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นการกำกับดูแล และจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการควบคุมเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ผู้บริหารแก้ไขไม่ตรงจุด โดยไม่อาจทราบได้ว่าควรแก้ไขอย่างไร หรือควรดำเนินการต่อไปอย่างไร^{๔๓}

การกำกับดูแลและติดตามผลที่ดีจะต้องสามารถกระตุ้นให้พระสังฆาธิการเกิดความสนใจและเอาใจใส่ได้ทันเวลา เพื่อการแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการควบคุมและติดตามผลอาจไม่มีความหมายเลยหากได้รับมาล่าช้ากว่าเวลาอันควร ดังนั้นระบบการควบคุมและติดตามผลที่ดีจะต้องสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา และมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งระบบการควบคุมควรปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อม^{๔๔}

การกำกับดูแลที่ดี ควรมีความซับซ้อนน้อยที่สุดเพื่อความสะดวกในการใช้ และคนที่เกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมสามารถเข้าใจได้ง่าย โดยต้องมีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล สามารถทำได้จริงจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้^{๔๕}

เจ้าอาวาสจะต้องจัดวางระบบการกำกับดูแล ควบคุมและติดตามผลอย่างมีกลยุทธ์ อันจะทำให้วัดบรรลุวัตถุประสงค์ในการควบคุมได้ ซึ่งระบบการกำกับ ควบคุมและติดตามผล ควรจะครอบคลุมกิจกรรม เหตุการณ์ และการดำเนินงานทุกอย่างภายในวัด หากองค์กรนำระบบการควบคุมและติดตามผลมาใช้โดยขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ก็จะไม่สามารถบรรลุผลตามต้องการได้^{๔๖}

พระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสเอง ไม่สามารถจะควบคุมและติดตามผลทุกขั้นตอนทุกกระบวนการได้ จึงต้องเน้นเฉพาะเรื่องที่สำคัญ หรือควบคุมติดตามเฉพาะในหลักใหญ่ที่เป็นสาระสำคัญจริง ๆ ไม่ใช่หลงไปอยู่ในรายละเอียดทุกเรื่อง การเข้าไปตรวจสอบควบคุมในทุกรายการจะส่งผลต่อการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ อีกทั้งส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ดังนั้น จึงต้องการจุดใดจุดหนึ่ง หรือมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่ง จะทำให้มองปัญหาไม่ครอบคลุม เพราะงานแต่ละงานย่อมมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน ดังนั้น มาตรฐานในการควบคุมและติดตามผลจึงควรกำหนดให้เหมาะสมสำหรับกิจกรรมแต่ละประเภท^{๔๗}

การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่เป็นการแจ้งให้รู้ว่ามีข้อบกพร่องผิดพลาดอะไรเกิดขึ้นเท่านั้น แต่จะสามารถช่วยเสนอแนะได้ด้วยว่า ควรจะดำเนินการแก้ไขอย่างไรเพื่อให้เกิดความถูกต้อง และสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

มีความสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นงานของแต่ละคน หรือนงานของแต่ละกลุ่ม รวมถึงงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกัน นอกจากนั้นงานตามแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของทั้งองค์กรสอดคล้องกันอีกด้วย^{๔๘}

การกำกับดูแลงานบริหารจัดการวัดนั้น จะต้องมีการรายงานความคลาดเคลื่อนได้ทันที จะต้องรู้ข้อผิดพลาดได้ทันทีก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความเสียหายขึ้น ความเสียหายอาจเกิดขึ้นได้เพราะมิได้รายงานข้อผิดพลาดอย่างเร่งด่วนเนื่องจากมีจุดอ่อนในการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการติดตามและกำกับดูแลงาน^{๔๙}

การกำกับดูแลและติดตามงานด้านต่าง ๆ นั้น ควรต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ผู้บริหารควรพยายามใช้เทคนิคการควบคุมซึ่งจะทำให้สามารถทำนายความคลาดเคลื่อนได้ทันที เพื่อแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถปรับให้มีความยืดหยุ่น สามารถนำไปใช้ได้แม้มีการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือสถานการณ์เปลี่ยนไปโดยไม่คาดคิด หรือสามารถเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพที่เปลี่ยนไปได้^{๕๐}

สรุปได้ว่า การกำกับดูแล เป็นกระบวนการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน แล้วประเมินผลที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอน ในบางมิติเป็นการนำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จของการบริหารงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการกำกับดูแลที่ดี ได้ดังนี้

๑. การกำกับดูแลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการติดตามเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ผู้จัดการแก้ไขปัญหได้ไม่ตรงจุด โดยไม่อาจทราบได้ว่าควรแก้ไขอย่างไร หรือควรดำเนินการต่อไปอย่างไร

๒. การกำกับดูแลที่ดี สามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ได้ทันเวลา เพื่อการแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการติดตามผลอาจไม่เป็นประโยชน์เลย หากได้รับมาล่าช้ากว่าเวลาอันควร ดังนั้นการติดตามผลที่ดี จะต้องสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา

๓. การกำกับดูแล จะต้องมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการติดตามควรจะต้องปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

๔. การกำกับดูแลนั้น ควรมีความซับซ้อนน้อยที่สุด เข้าใจได้ง่าย เพื่อความสะดวกในการใช้ และคนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสามารถเข้าใจได้ง่าย มีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล และสามารถทำได้จริงจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้

๕. ควรจัดระบบการติดตามอย่างมีกลยุทธ์ อันจะทำให้การดำเนินงานตามแผนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการติดตามผลควรครอบคลุมกิจกรรม เหตุการณ์ และการดำเนินงานทุกอย่าง

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ภายในองค์กร ซึ่งถ้าหากนำวิธีการติดตามผลมาใช้โดยขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ก็จะไม่สามารถบรรลุผลตามต้องการได้

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการกำกับดูแล และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการกำกับดูแล	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. การกำกับดูแลที่ดี สามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ได้ทันเวลา เพื่อการแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการติดตามผลอาจไม่เป็นประโยชน์เลยหากได้รับมาล่าช้ากว่าเวลาอันควร ดังนั้นการติดตามผลที่ดีจะต้องสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๖
๒. การกำกับดูแลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการติดตามเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ผู้จัดการแก้ไขปัญหาก็ได้ไม่ตรงจุด โดยไม่อาจทราบได้ว่าควรแก้ไขอย่างไรหรือควรดำเนินการต่อไปอย่างไร	๔	๑, ๒, ๓, ๔
๓. ควรจัดระบบการติดตามอย่างมีกลยุทธ์ อันจะทำให้การดำเนินงานตามแผนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการติดตามผลควรครอบคลุมกิจกรรม เหตุการณ์ และการดำเนินงานทุกอย่างภายในองค์กร ซึ่งถ้าหากนำวิธีการติดตามผลมาใช้โดยขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ก็จะไม่สามารถบรรลุผลตามต้องการได้	๔	๒, ๔, ๖, ๘
๔. การกำกับดูแลนั้น ควรมีความซับซ้อนน้อยที่สุดเข้าใจได้ง่าย เพื่อความสะดวกในการใช้ และคนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามสามารถเข้าใจได้ง่าย มีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล และสามารถทำได้จริงจึงจะสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามได้	๓	๕, ๗, ๙
๕. การกำกับดูแล จะต้องมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการติดตามควรจะต้องปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี	๒	๙, ๑๐

๔.๓.๒ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาท ๔

๑) ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หากพระสังฆาธิการมีความพอใจ มีความรักในการทำงานบริหารจัดการวัด และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการวัด แล้วก็จะเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สิ่งสำคัญคือจะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานเสียก่อน โดยการจัดให้มีการอบรม จัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อการอุทิศทุ่มเทในการบริหารวัดเพื่อการดำรงตั้งมั่นของพระพุทธศาสนา^{๕๑}

ความเอาใจใส่ ความสนใจ และให้ความสำคัญกับงาน จะทำให้พระสังฆาธิการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน แล้วพระสังฆาธิการก็จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความสุข และมีจิตอาสาที่จะให้บริการ ช่วยเหลือ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^{๕๒}

“สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ การมีส่วนร่วมขณะปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการในวัดนั้น ๆ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด คือควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในวัด^{๕๓}

การบริหารจัดการวัดมักพบเฉพาะหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไข ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด คือต้องเริ่มที่ตัวบุคคลคือ พระสังฆาธิการ ต้องยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ^{๕๔}

การทำงานในหน้าที่ของตนเองนั้นต้องมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติเป้าหมาย คือใครทำอะไร ที่ไหน กับใคร เพื่อให้ถึงจุดหมายซึ่งอาจไม่บรรลุตามจุดหมายอย่างสมบูรณ์ก็ตาม และต้องมีใจรักงานที่ทำก่อน ทำให้มีพลังในการที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจ^{๕๕}

การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ สิ่งสำคัญต้องมีความชอบ ชอบในหน้าที่ ชอบในองค์กร ชอบเพื่อนร่วมงาน ชอบผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้มีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังไว้ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน^{๕๖}

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการคือ พระสังฆาธิการบางรูปได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมซึ่งเป็นงานที่ไม่ถนัด ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพ

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

การปฏิบัติงานคือ พระสังฆาธิการต้องเรียนรู้ในงานของคณะสงฆ์ร่วมกัน เพื่อทดแทนการทำงานกันได้ พยายามปรับตัว เรียนรู้ทำความเข้าใจ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ”^{๕๗}

การบริหารจัดการวัดที่ดีและประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีใจรัก และความเอาใจใส่ ทุ่มเท เพื่อการพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองขึ้น ซึ่งการมีใจรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องนำพาให้ไปสู่การบริหารจัดการวัดที่ดีได้^{๕๘}

การปฏิบัติงานยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน จึงทำให้บางครั้งการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาและอุปสรรค แต่ก็ยังสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นได้ ดังนั้น แนวทางการ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักฉันทะคือ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๕๙}

การบริหารจัดการวัดที่ดีและมีประสิทธิภาพ ควรมีใจรัก มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อ การพัฒนาวัดอย่างจริงใจร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นพระภิกษุสามเณรภายในวัด รวมถึง คฤหัสถ์ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องและประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้น การปลูกฝังสร้างความรักความพอใจในการ ทำงานร่วมกัน ทำความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการวัด^{๖๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านฉันทะ คือ พระสังฆาธิการควรมีความรักและพอใจในการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกัน ได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็น ความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น สำคัญ ได้ดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้ว พัฒนาส่งเสริมไปในด้านนั้น โดยมีการตั้งคำถามว่างานนี้คืออะไร ทำงานเพื่ออะไร มีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักหรือชอบก็มีวิธีการทางเลือกค้นหาและปรับเปลี่ยน หรือปรับศรัทธาของ บุคลากรให้เข้ากับงานที่ทำอยู่

๒. พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีนโยบายการหมุนเวียนสลับ ตำแหน่ง เพื่อจะได้เป็นการค้นหาคำตอบว่า แต่ละคนมีความคิดและความรักต่องานในตำแหน่งใด แต่ อย่างไรก็ตาม งานแต่ละอย่างนั้นไม่อาจจะตอบสนองความชอบและความต้องการของทุกคนได้ ดังนั้น จึงต้องสร้างระบบที่ให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน

๓. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแนวทางการทำงานเพื่อสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงนโยบายให้เกิดความเหมาะสมและ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบ ตารางได้ดังนี้

^{๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. เปิดโอกาสให้มีบุคลากรสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วพัฒนาส่งเสริมไปในด้านนั้น โดยมีการตั้งคำถามว่างานนี้คืออะไร ทำงานเพื่ออะไร มีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักหรือชอบก็มีวิธีการทางเลือกค้นหาและปรับเปลี่ยน หรือปรับศรัทธาของบุคลากรให้เข้ากับงานที่ทำอยู่	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแนวทางการทำงานเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงนโยบายให้เกิดความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๕	๓, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๓. พิจารณาวางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีนโยบายการหมุนเวียนสลับตำแหน่ง เพื่อจะได้เป็นการค้นหาคำตอบว่า แต่ละคนมีความคิดและความรักต่องานในตำแหน่งใด แต่อย่างไรก็ตาม งานแต่ละอย่างนั้นไม่อาจจะตอบสนองความชอบและความต้องการของทุกคนได้ ดังนั้น จึงต้องสร้างระบบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน	๓	๒, ๔, ๕

๒) ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยความเพียร ความพยายามจึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยเฉพาะบางงานต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานาน หรือมีความยุ่งยากมาก การปฏิบัติงานเหล่านี้จึงต้องอาศัยความเพียรเป็นหลัก เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้^{๖๑}

^{๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ความขยันหมั่นเพียรเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน แต่สามารถฝึกฝนกันได้ด้วยการสร้างนิสัยไม่หยุดนิ่ง ทำงานตลอดเวลา กระตือรือร้นที่จะทำงานเดิมให้เสร็จและหางานใหม่ ๆ มาทำ หรือช่วยงานผู้อื่นเมื่องานเราเสร็จ^{๖๒}

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดที่ตื้นนั้น จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้เข้าใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผล^{๖๓}

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด ได้แก่ การจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ และนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้พระสงฆ์การทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน^{๖๔}

การทำงานในหน้าที่ของตนที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จะต้องมีปัญหาอุปสรรคมากมายมาให้แก้ปัญหาย่อยเป็นประจำ สิ่งที่ไม่ควรอยู่ในความคิดคือ ความท้อแท้ใจ ไม่กล้าที่จะเผชิญหน้า ซึ่งอาจมีบางเป็นบางเวลา ทั้งนี้ จึงต้องสร้างแรงบันดาลใจ เอาชนะ สิ่งที่ทำให้เราท้อใจ^{๖๕}

การบริหารจัดการวัดของพระสงฆ์จะต้องมีความทุ่มเท เสียสละ ทั้งกายและใจ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา วัดเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดประชาชน สิ่งที่เหมาะสมปัญหา คือ การบริหารจัดการวัดเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชน หากไม่ตรงต่อความต้องการก็มีการร้องเรียนบ้าง สิ่งทีพระสงฆ์จะต้องเพียรพยายาม ทุ่มเทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้บรรลุถึงความต้องการของประชาชน^{๖๖}

การปฏิบัติงานของพระสงฆ์บางรูป ไม่ถนัดหรือเก่งในเรื่องของการบริหารจัดการวัด ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการคือ พระสงฆ์ควรใช้ความเพียรพยายามในศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ขยันหมั่นเพียร เพื่อสามารถบริหารจัดการวัดได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ^{๖๗}

การบริหารจัดการวัด เป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามและความอดทนเป็นอย่างมาก ซึ่งพระสงฆ์หรือเจ้าอาวาส จะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งต้องมีความเพียรอุตสาหะในการบริหารงานของวัดให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและนโยบายของวัดและคณะสงฆ์ การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจึงจำเป็นต้องฝึกฝนความเพียรความอดทนในตนเองให้มีอย่าง มาก รวมถึงการสร้างกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนทักษะในการบริหารจัดการวัดระหว่างวัดร่วมกัน^{๖๘}

ปัจจุบัน วัดเป็นองค์กรที่มีหน้าที่และภารกิจของวัดในการอนุเคราะห์และสงเคราะห์ประชาชนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พระสงฆ์มีการะงานและหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งยังมีระยะเวลาการทำงานที่มีจำกัด ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักวิธี

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

คือ ควรแบ่งภาระงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน โดยการกระจายงานไปยังส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน^{๖๙}

การบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความเพียรพยายามและความอดทนอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะดำเนินการได้ด้วยตัวบุคคลเพียงคนเดียวได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันจากทุก ๆ ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเรียนรู้และศึกษากฎ ระเบียบ การกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน จึงจะสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น นอกจากความเอาใจใส่แล้ว การมีความมานะอดทน จึงเป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่พระสังฆาธิการจำเป็นต้องมีอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ควรต้องมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเพียร การชื่นชมยินดีในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป^{๗๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการด้านวิริยะ คือ พระสังฆาธิการจะต้องจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัด และเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

๑. สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้หมั่นฝึกฝนตนเอง เพื่อสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มในองค์กร

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕
๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้หมั่นฝึกฝนตนเอง เพื่อสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๒, ๓, ๖, ๗
๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มในองค์กร	๔	๒, ๖, ๘, ๑๐

๓) ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
การเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พระสังฆาธิการมีการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงาน ขวนขวายเรียนรู้ทักษะและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อที่จะทำงานสำเร็จและมีคุณภาพ^{๗๑)}

การพัฒนาการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพ พระสังฆาธิการจะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีสมาธิแน่วแน่หนักแน่น ไม่ฟุ้งซ่าน ส่วนผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติทำเท่าที่สามารถทำได้ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี^{๗๒)}

การทำงานทุกอย่างย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรค ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องอาศัยความมีสติ มีจิตคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน^{๗๓)}

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด ต้องมีการเอาใจใส่ในการทำงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการบริหารงาน ไม่ทำให้งานล่าช้า เกิดผลเสียหาย มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน มากกว่าปริมาณงาน^{๗๔)}

^{๗๑)} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๒)} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๓)} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๔)} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

การมีสมาธิในการทำงาน จดจ่อ ไม่ปล่อยจิตไปตามสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เราหลงทางได้ ต้องมีจิตใจ ผูกพันกับงานที่กำลังทำอยู่ เผชิญหน้ากับความเป็นจริง แต่ต้องมีสติก่อนที่จะลงมือทำ (ความคิดจดจ่อ) มีใจอยู่กับงานในหน้าที่ของตน รับเรื่องต่าง ๆ เข้ามาแล้วนำมาวิเคราะห์ ก่อนที่จะลงมือทำงาน งานที่ทำ จึงจะสำเร็จ ต่อไปได้^{๗๕}

วัดเป็นองค์กรหนึ่งที่ยังบริหารงานเพื่อรองรับและให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชน การเอาใจใส่ จดจ่อต่อสิ่งที่คิด สิ่งที่ทำอยู่ และความรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหรือการงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง การปฏิบัติงานก็จะมีผลรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่ฝึกฝนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย^{๗๖}

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักจิตตะคือ เจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการควรเอาใจใส่รับผิดชอบงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงติดตามงานที่มอบหมาย ให้แก่บุคคลอื่นดำเนินการอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด หรือสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง ทันทีทันใด^{๗๗}

การเอาใจใส่ฝึกฝนในการปฏิบัติงาน คือ พระสังฆาธิการควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความ มุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๗๘}

สมาธิในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักจิตตะคือ บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยไม่ทอดทิ้งหรือละเลย^{๗๙}

การเอาใจใส่และมีจิตใจที่ฝึกฝนในการบริหารจัดการวัดอย่างจริงจัง จะเป็นตัวช่วยสำคัญ ในการพัฒนาการบริหารจัดการวัดให้ประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการเอาใจใส่ในทุกขั้นตอน ของการทำงานแล้ว การติดตามงานที่มอบหมาย การเอาใจใส่บุคลากร รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัด ก็จะทำให้การบริหารจัดการวัดและการทำงานร่วมกัน มีความละเอียดถี่ถ้วนในทุกขั้นตอนการทำงาน และประสบความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้^{๘๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านจิตตะ ได้แก่ พระสังฆาธิการควรมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

๑. สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมการ ยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๓. ให้การยอมรับ รับฟัง อดทน เพื่อได้รับความคิดที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงานและเมื่อบุคลากรใดที่ปฏิบัติดีแล้วต้องพิจารณาให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเป็นธรรม

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖
๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔	๔, ๕, ๖, ๘
๓. ให้การยอมรับ รับฟัง อดทน เพื่อได้รับความคิดที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงานและเมื่อบุคลากรใดที่ปฏิบัติดีแล้วต้องพิจารณาให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเป็นธรรม	๓	๗, ๘, ๑๐

๔) ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการการบริหารจัดการวัด ได้แก่ พระสังฆาธิการควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน ให้ความสนทนสนมและเป็นกันเอง ไม่กดดันผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดปัญหาในการคิด ไตร่ตรองการทำงานด้วยเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น^{๔๑}

ก่อนการทำงานหรือปฏิบัติงานใด ๆ จะต้องวางแผน ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และคิดทบทวนสม่ำเสมอเมื่อมีโอกาส หลังจากทำงานหรือขณะทำงานต้องตรวจสอบต่อไป รวมทั้งต้องปรับปรุง แก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ^{๔๒}

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักวิมมังสา ได้แก่ การใช้ปัญหาและสติในการปฏิบัติงานทุกงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และควรมีการติดตามและทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ^{๘๓}

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด ได้แก่ การปฏิบัติงานต้องใช้ความคิด โดยอ้างอิงระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ซึ่งเป็นระเบียบใหม่ ๆ ที่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ต้องศึกษาให้ครบถ้วน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอย่างถูกต้อง และสมบูรณ์^{๘๔}

การใช้ปัญหา พิจารณาใคร่ครวญ รู้จักแก้ไข ปรับปรุงคิดหาเหตุผล ติดตามเรื่องที่ทำแล้วนำไปพิจารณา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ รวมถึงควรมีจิตใจที่จดจ่อกับงานไม่ฟุ้งซ่านกับสิ่งรอบข้าง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นเข้าสู่กระบวนการแก้ไขได้^{๘๕}

ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม สิ่งสำคัญคือ การทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองที่คิดพิจารณาอย่างรอบคอบ มิใช่สักแต่ว่าทำ แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาคิดพิจารณางานด้วยแล้วผลที่สุดงานก็คั่งค้างและเกิดผิดพลาดได้ จึงควรมีการทบทวนตัวเอง ทบทวนการทำงาน หรือทบทวนกระบวนการในสิ่งที่ได้คิด สิ่งที่ได้ทำที่ผ่านมาว่าเกิดผลดี ผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น^{๘๖}

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักวิมมังสา ได้แก่ พระสังฆาธิการควรพิจารณา วิเคราะห์โดยใช้ปัญญาในการบริหารจัดการ กำหนดภารกิจและขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างรัดกุม โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด และสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๘๗}

สำหรับการบริหารจัดการวัดด้านวิมมังสานั้น พระสังฆาธิการควรมีทักษะในการใช้ความคิด และสติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล ซึ่งก็เป็นอีกคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับนักบริหาร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการวัดเป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานได้ตามที่กำหนดไว้ รวมถึงการติดตามงานด้านต่าง ๆ ที่ได้มอบหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการ และการปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้^{๘๘}

ในการบริหารจัดการวัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น นอกเหนือจากการกำหนดแผนนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การทบทวนการปฏิบัติงานก็เป็นอีกหนึ่งกระบวนการที่สำคัญ เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงการกำหนดตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมก็เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การรวบรวมข้อผิดพลาดแล้วนำมาพิจารณาทบทวนหาเหตุผลและปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบทำให้เกิดข้อผิดพลาดนั้น แล้วกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างถูกต้อง ก็จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๘๙}

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

พระสังฆาธิการควรหมั่นตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการวัดอย่างสม่ำเสมอ ไปปล่อยปละละเลยในการทำหน้าที่ เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ต้องดำเนินการแก้ไข และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างทันที่ ทัดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและตรงจุด^{๙๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการด้านวิม้งสา คือ การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผน ทบทวน ติดตาม วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

๑. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ แก้ไขในส่วนที่ผิดพลาด ส่งเสริมในส่วนที่ดีอยู่แล้วให้มีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้นำความรู้มาใช้พัฒนาองค์กร

๓. มอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติได้

และสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิม้งสา และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

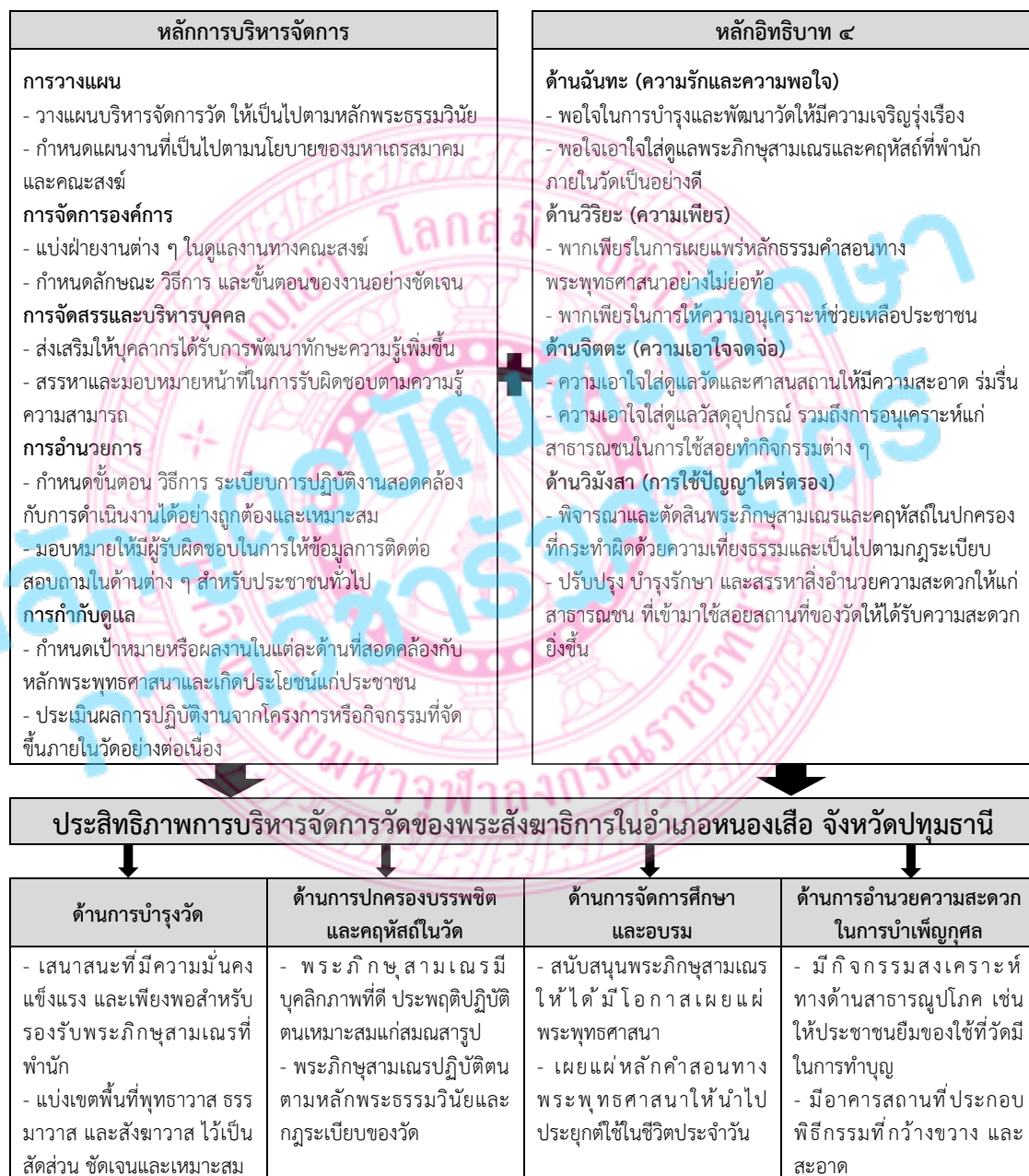
ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิม้งสา	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	๖	๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๙, ๑๐
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้พัฒนาองค์กร	๕	๑, ๔, ๗, ๘, ๙
๓. มอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติได้	๓	๑, ๘, ๙

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดตามหลักการบริหารจัดการโดยประยุกต์กับหลักอิทธิบาทธรรม ได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยแผนงานนั้นเป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ ซึ่งการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีรูปแบบและวิธีการที่สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์ รวมถึงมีการประชุมคณะกรรมการวัดเพื่อจัดทำแผนงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาวัดและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒) ด้านการจัดการองค์กร พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ ในดูแลงานทางคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของวัดและประชาชน และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในวัด เพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๓) ด้านการจัดสรรและบริหารบุคคล พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ

๔) ด้านการอำนวยความสะดวก พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ ระเบียบการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับการดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัด

๕) ด้านการกำกับดูแล พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการดำเนินงานมาประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ โดยการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความรักและพึงพอใจในการทำงาน (ฉันทะ) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามและอดทน (วิริยะ) ไม่ละเลยต่อการหน้าที่และเอาใจใส่บุคลากร (จิตตะ) และหมั่นทบทวน ติดตามวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (วิมังสา) ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา และมีความพอใจเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่พำนักภายในวัดเป็นอย่างดี

๒) ด้านวิริยะ เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการสั่งสอนและเผยแพร่วิชชาความรู้ใหม่ ๆ แก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป รวมถึงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างไม่ย่อท้อ และมีความพากเพียรในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการความช่วยเหลือตามสมควร

๓) **ด้านจิตตะ** เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัดและศาสนสถานให้มีความสะอาด รมรื่นอย่างสม่ำเสมอ และมีความเอาใจใส่ดูแลวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ที่จะเป็นการอนุเคราะห์แก่สาธารณชนในการใช้สอยทำกิจกรรมต่าง ๆ

๔) **ด้านวิมังสา** เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสินพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองที่กระทำผิดด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ และมีการปรับปรุงบำรุงรักษา และสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สาธารณชน ที่เข้ามาใช้สอยสถานที่ของวัดให้ได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

ซึ่งจากการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอธิปไตยธรรมนั้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ได้แก่

๑) **ด้านการบำรุงวัด** พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นส่วนส่วน และทำนุบำรุงศาสนสถานให้ชำรุดให้มีความมั่นคงแข็งแรง เพียงพอสำหรับรองรับพระภิกษุสามเณรที่พำนัก รวมถึงประชาชนที่เข้ามาใช้สอยพื้นที่เพื่อบำเพ็ญกุศลและกิจกรรมอื่น อีกทั้งจัดสถานที่รมรื่น มีความสงบ ทำให้รู้สึกร่มเย็น

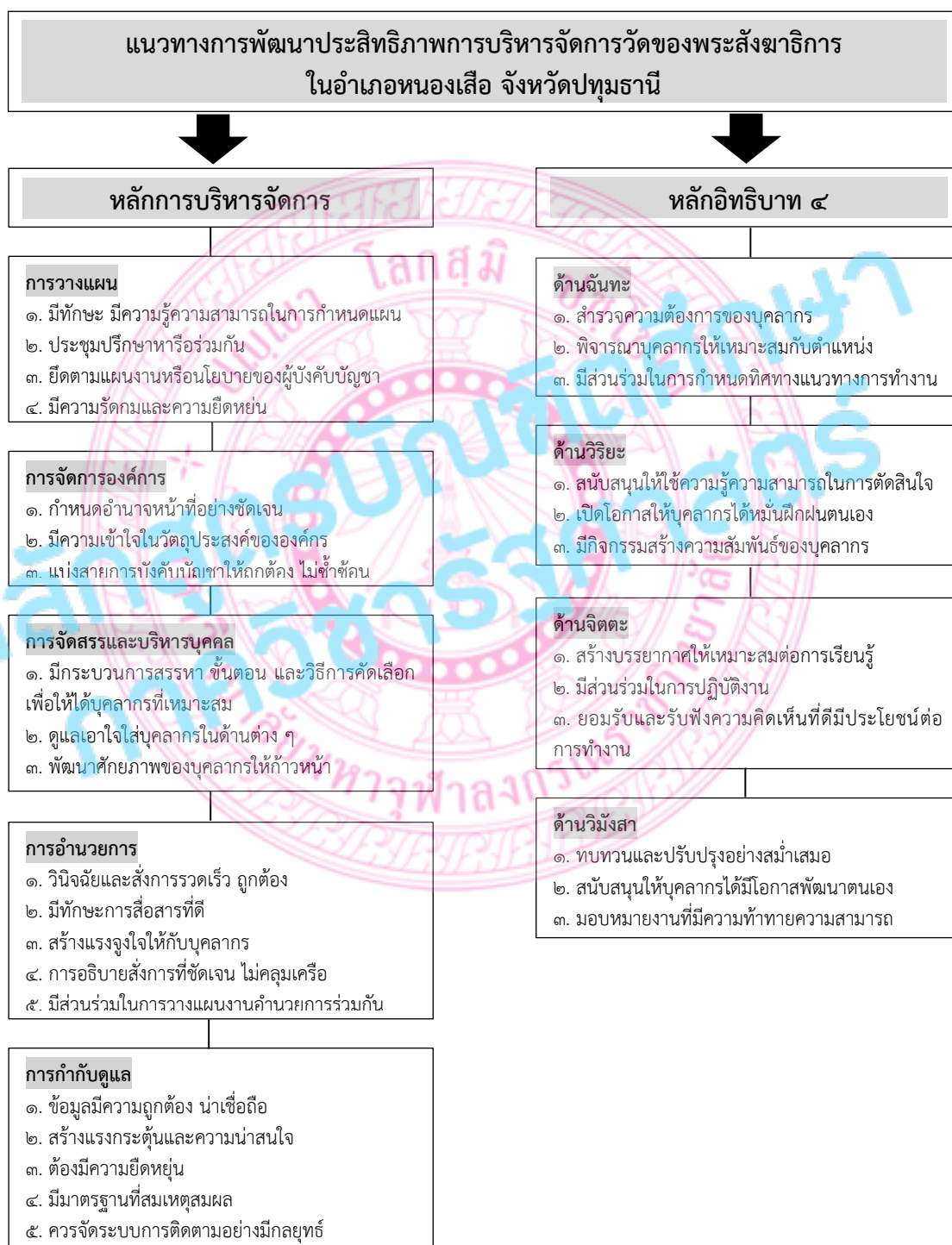
๒) **ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด** พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ปกครองพระภิกษุสามเณรในสังกัดให้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด ทำให้มีความประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมแก่สมณสาธูป และคฤหัสถ์ผู้อาศัยภายในวัดปฏิบัติตามกฎระเบียบของวัด ทั้งนี้ พระสังฆาธิการได้ประกาศระเบียบปฏิบัติของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์เป็นลายลักษณ์อักษร และกวดขันในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓) **ด้านการจัดการศึกษาและอบรม** พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงยังให้การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พระนิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ตลาดแคลนทุนทรัพย์ ให้ได้มีโอกาสในการศึกษาที่สูงขึ้นอันจะยังประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในอนาคตต่อไป

๔) **ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล** พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี วัดมีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมสิ่งของเครื่องใช้ที่วัดมี รวมถึงการให้ใช้สอยและจัดสรรพื้นที่ในการทำบุญบำเพ็ญกุศลหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนทั่วไป

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์ การวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๒ สามารถอธิบายได้ว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สามารถดำเนินการตามหลักบริหารจัดการและการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรม ได้ดังนี้

หลักบริหารจัดการ ได้แก่

ด้านการวางแผน มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารจะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนและนโยบายเป็นอย่างดี จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของทุก ๆ ฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง และ ต้องยึดตามแผนงานหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความสอดคล้องกัน อีกทั้งต้องมีทั้งความรัดกุมและความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้กับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ด้านการจัดการองค์กร มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจร่วมกัน และผู้บริหารเองต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และงานหลักขององค์กร กำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบงาน และสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวล่วงงานระหว่างกัน

ด้านการสรรหาและบริหารบุคลากร มีแนวทางการดำเนินการโดยจะต้องมีการวางแผนในกระบวนการสรรหา ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรด้วยการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องของสวัสดิการ ความต้องการ เพราะการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีใจรักองค์กรมากขึ้น

ด้านการอำนวยความสะดวก มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยและสั่งการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานที่มีความเที่ยงตรง และติดตามการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความชัดเจน และให้ความสำคัญกับเนื้อหาของการสื่อสารที่ใช้ในการสั่งการอย่างมาก เพื่อป้องกันความเข้าใจที่ผิดพลาด และจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เมื่อมีการสั่งงานหรือมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอำนวยความสะดวก ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างเป็นระบบงานที่มีคุณภาพร่วมกัน

ด้านการกำกับดูแล มีแนวทางการดำเนินการโดยจะต้องมีการกำกับดูแลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการติดตามเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ผู้จัดการแก้ไขปัญหาคือได้ไม่ตรงจุด โดยไม่อาจทราบได้ว่าควรแก้ไขอย่างไร หรือควรดำเนินการต่อไปอย่างไร ทั้งนี้ในส่วนของการข้อมูลการดำเนินงาน จะต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ได้ทันเวลา เพื่อการแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการติดตามผลอาจไม่เป็นประโยชน์เลยหากได้รับมาล่าช้ากว่าเวลาอันควร ดังนั้นการติดตามผลที่ดี จะต้องสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการติดตามควรจะต้องปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่

ด้านฉันทะ สามารถดำเนินการได้โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วพัฒนาส่งเสริมไปในด้านนั้น โดยมีการตั้งคำถามว่างานนี้คืออะไร ทำงานเพื่ออะไร มีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักหรือชอบก็ควรมีวิธีการทางเลือก ค้นหาและปรับเปลี่ยน หรือปรับศรัทธาของบุคลากรให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้ควรพิจารณาว่าบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีนโยบายการหมุนเวียนสลับตำแหน่ง เพื่อจะได้เป็นการค้นหาคำตอบว่า แต่ละคนมีความคิดและความรักต่องานในตำแหน่งใด แต่อย่างไรก็ตาม งานแต่ละอย่างนั้นไม่อาจจะตอบสนองความชอบและความต้องการของทุกคนได้ ดังนั้น จึงต้องสร้างระบบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และมีความสุขกับงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางแนวทางการทำงานเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการปรับปรุงนโยบายให้เกิดความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ด้านวิริยะ สามารถดำเนินการได้โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้หมั่นฝึกฝนตนเอง เพื่อสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มในองค์กร

ด้านจิตตะ สามารถดำเนินการได้โดยการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้การยอมรับ รับผิดชอบ เพื่อให้ได้รับความคิดที่ดีมีประโยชน์ต่อการทำงานและเมื่อบุคลากรใดที่ปฏิบัติดีแล้วต้องพิจารณาให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมกับความสามารถและเป็นธรรม

ด้านวิมังสา สามารถดำเนินการได้โดยการหมั่นทบทวนและปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ แก้ไขในส่วนที่ผิดพลาด ส่งเสริมในส่วนที่ดีอยู่แล้วให้มีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร และมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติได้

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี และ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

การศึกษานี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๔๐ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ ๐.๘๗๕ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ พระสังฆาธิการที่ดำรงตำแหน่งระดับเจ้าคณะตำบลขึ้นไป จำนวน ๕ รูป และคฤหัสถ์ที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด จำนวน ๕ คน รวม ๑๐ รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

^๑Taro Yamane, *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rd ed., (Singapore: Time Printers Sdn. Bnd., 1973), p. 1130.

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำกับดูแล รองลงมาคือ ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน และด้านการจัดการองค์กร ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัดมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีแผนงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวัดและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙

๒) ด้านการจัดการองค์กร

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัดมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการภายในวัด และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕

๓) ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัดมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๓ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในวัด เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

๔) ด้านการอำนวยความสะดวก

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัดมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูลการติดต่อสอบถามในด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีการบริหารจัดการต่าง ๆ ร่วมกันแบบทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐

๕) ด้านการกำกับดูแล

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำกับดูแล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ วัดมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด ที่เที่ยงตรงและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชนและสาธารณชนโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕

๒) ด้านวิริยะ

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการความช่วยเหลือตามสมควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการดูแลรักษาศาสนสถานของวัดและพัฒนาให้วัดเกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓

๓) ด้านจิตตะ

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ที่จะเป็นการอนุเคราะห์แก่สาธารณชนในการใช้สอยทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การสืบทอดพระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖

๔) ด้านวิมังสา

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสินใจพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองที่กระทำผิดด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการติดตามพัฒนาการด้านการศึกษาเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๕

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงวัด รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาและอบรม ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด และด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑) ด้านการบำรุงวัด

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาสธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการดูแลและรักษาศาสนสถานให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

๒) ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕

๓) ด้านการจัดการศึกษาและอบรม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการศึกษาและอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เจ้าอาวาสส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มีโอกาสเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕

๔) ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ วัดมีกิจกรรมส่งเสริมทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ที่วัดมีในการทำบุญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ วัดมีบุคลากรบริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการรับรองอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี นั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.172^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๑ หลักบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = -0.200^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารวัดของพระสังฆาธิการตามหลักบริหารจัดการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านการวางแผน มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารจะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดแผนและนโยบายเป็นอย่างดี จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของทุก ๆ ฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้อง และ ต้องยึดตามแผนงานหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา และมีความสอดคล้องกัน อีกทั้งต้องมีทั้งความรัดกุมและความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้กับบริบทพื้นที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ด้านการจัดการองค์กร มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารควรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจร่วมกัน และผู้บริหารเองต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และงานหลักขององค์กร กำหนดหัวหน้าผู้รับผิดชอบงาน และสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวล่วงงานระหว่างกัน

ด้านการสรรหาและบริหารบุคลากร มีแนวทางการดำเนินการโดยจะต้องมีการวางแผนในกระบวนการสรรหา ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมถึงแผนพัฒนาบุคลากรด้วยการดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องของสวัสดิการ ความต้องการ เพราะการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีใจรักองค์กรมากขึ้น

ด้านการอำนวยความสะดวก มีแนวทางการดำเนินการโดยผู้บริหารจะต้องมีการวินิจฉัยและสั่งการที่รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานที่มีความเที่ยงตรง และติดตามการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความชัดเจน และให้ความสำคัญกับเนื้อหาของการสื่อสารที่ใช้ในการสั่งการอย่างมาก เพื่อป้องกันความเข้าใจที่ผิดพลาด และจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เมื่อมีการสั่งงานหรือมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอำนวยความสะดวก ร่วมกัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างเป็นระบบงานที่มีคุณภาพร่วมกัน

ด้านการกำกับดูแล มีแนวทางการดำเนินการโดยจะต้องมีการกำกับดูแลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้ผลตามที่ต้องการ หากการติดตามเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้ผู้จัดการแก้ไขปัญหาคือได้ไม่ตรงจุด โดยไม่อาจทราบได้ว่าควรแก้ไขอย่างไร หรือควรดำเนินการต่อไปอย่างไร ทั้งนี้ในส่วนของการข้อมูลการดำเนินงาน จะต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจและเอาใจใส่ได้ทันเวลา เพื่อการแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น โดยข้อมูลจากการติดตามผลอาจไม่เป็นประโยชน์เลยหากได้รับมาล่าช้ากว่าเวลาอันควร ดังนั้นการติดตามผลที่ดี จะต้องสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันเวลา มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเกิดขึ้นใหม่ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการติดตามผลจะต้องปรับตัวตามเวลาและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม สามารถดำเนินการได้ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีความรักและพอใจในการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกันได้ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๒) ด้านวิริยะ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัด และเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๓) ด้านจิตตะ

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านจิตตะ : การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พระสังฆาธิการควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔) ด้านวิมังสา

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ ด้านวิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผน ทบทวน ติดตาม วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อลดความผิดพลาดของงาน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๕.๒.๑ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการเป็นอย่างดี และสามารถนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงทำให้สามารถบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพได้ และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงมีการกำหนดแผนงานที่เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์ มีกำหนดและการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีรูปแบบและวิธีการโดยยึดหลักเกณฑ์และนโยบายของคณะสงฆ์ จึงทำให้การวางแผนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวีรบัณฑิต และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรีตามหลักการจัดการด้านการควบคุม โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านการวางแผน พระภิกษุ สามเณร และประชาชนเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริม และพัฒนาการที่อย่างยั่งยืนนั้น
- ๒) ด้านการจัดองค์กร ต้องคำนึงถึงศักยภาพความสามารถในการรองรับของพื้นที่ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องพระสังฆาธิการควรยึดเอาหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการที่สำนักงานศาสนสมบัติได้ถวายเป็นคำแนะนำไว้
- ๓) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พระสังฆาธิการต้องมีความรู้และความเข้าใจดูคนว่ามีประสบการณ์มากน้อยหรือเข้าใจเฉพาะด้าน
- ๔) ด้านการสั่งการ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ลำพังอาศัยพระสังฆาธิการเพียงรูปเดียวไม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจการดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และ
- ๕) ด้านการควบคุม ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยองค์กรของรัฐเป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน^๒

^๒พระครูวิชิตกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวีรบัณฑิต และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, “การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๗๒๓-๗๓๙.

๒) ด้านการจัดการองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการแบ่งฝ่ายงานต่าง ๆ ในดูแลงานทางคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของวัดและประชาชน รวมถึงมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในวัดเพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ **ฐิติพร สะสม** ได้วิจัยเรื่อง “ระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” พบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัดโดยได้เน้นการบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง จึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างยิ่ง^๓

๓) ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะพระสังฆาธิการมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และมีการพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการวัดดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธิจาโร)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธา ความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศาสนา กล่าวว่า การบริหารวัด คือการปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดทุกด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณร

^๓ฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ในวัดทุกรูปได้ศึกษา และปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการวัดที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นหลักทำให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป^๔

๔) ด้านการอำนวยการ

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการได้มีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูลการติดต่อสอบถามในด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป ให้มีความสอดคล้องในการทำงานตามขั้นตอน วิธีการระเบียบการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ทำให้การดำเนินงานดำเนินไปได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการบริหารจัดการต่าง ๆ ร่วมกันแบบทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ พระครูพิศาลธีรธรรม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาสรุปว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวัดในอันที่จะพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์สามเณร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี การบริหารวัดในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการ การสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ และสังคมโดยรอบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามความหมายที่ว่า การปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ^๕

๕) ด้านการกำกับดูแล

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการกำกับดูแล อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลการดำเนินงานมาประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พระครูนิพัฒน์พัฒนวงศ์, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญชนบท ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัด ได้แก่ ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแผนพัฒนาวัด ๒) ความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผล ๓) การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล

^๔ พระครูวิสุทธาจารย์ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร), “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๕ พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปณฺญาวชิโร) “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

และ ๔) การพัฒนากระบวนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ได้มาตรฐาน^๖

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารจัดการวัดโดยได้นำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ นั้นเป็นเพราะพระสังฆาธิการมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัด ให้ความสำคัญเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา และมีความตั้งใจจริงที่จะให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชนและสาธารณชนโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยความพอใจและรักในสิ่งที่ทำเป็นเบื้องต้นนี้เอง จึงส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ โอภาษี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน^๗

๒) ด้านวิริยะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีความพากเพียรในการบริหารจัดการวัดเป็นอย่างมาก ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เอาใจใส่ดูแลรักษาศาสนสถานของวัดและพัฒนาให้วัดเกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน ทั้งนี้ยังมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการเสียสละจากความเพียรในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบรรจง ตีสโรณ (ศรีสุข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการประยุกต์ใช้

^๖พระครูนิพนธ์พัฒนวงศ์, ศรีณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญนุท, “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดนครสวรรค์”, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๗ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๒๘๓๙-๒๘๕๒.

^๗นิพนธ์ โอภาษี, “การบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแก้วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

หลักอริยาบทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการสอนด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครูรักในโรงเรียนและทุ่มเททำงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นเตือนนักเรียนให้เกิดความรักความศรัทธาต่อการเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจใฝ่เรียนรู้และรู้จักคิดวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ต้องเอาใจใส่ในการเรียนมีความเพียรอย่างต่อเนื่องให้ครบกระบวนการหลักอริยาบทธรรม ๔ คิดถึงอนาคตของตนเอง พยายามให้ตนเองประสบความสำเร็จในการเรียน"

๓) ด้านจิตตะ

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การสืบทอดพระพุทธศาสนา ด้วยความมุ่งหมายที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรอันได้แก่ พระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ของวัด มีความรักและใส่ใจในการที่จะทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้มีความยั่งยืนและมั่นคงสืบไป และมีผลแห่งการบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัตติกาล สุขสิงห์ ได้ศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร" พบว่า การนำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักอริยาบท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอริยาบท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น"

๔) ด้านวิมังสา

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

“พระมหาบรรจง ตีสโรน (ศรีสุข), "ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอริยาบทธรรม ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

“จิรัตติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารศรัทธา, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

๓.๖๘ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการมีการติดตามพัฒนาการการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีและเหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ การติดตามการทำงานและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดสุวรรณ์ จันทมโม, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชิกุล และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า ๑) ด้าน ฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมากที่สุด ๒) ด้าน วิริยะ (ความเพียร) อยู่ในระดับมากที่สุด ๓) ด้าน จิตตะ (การเอาใจใส่) อยู่ในระดับมากที่สุด ๔) ด้าน วิมังสา (การพิจารณา ไคร่ครวญ) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัด ขอนแก่น ดังนี้ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความพอใจในการทำงานทั้งหลาย พัฒนาตนเองและสังคม ปลุกฝังความรัก รักในสิ่งที่ทำ เชื่อมมั่นในสิ่งที่ทำ ๒) ด้าน วิริยะ (ความเพียร) มีความเพียรพยายามในการทำงานต่าง ๆ สร้างหน้าที่การทำงาน มีความขยัน ตั้งใจ ทำให้สำเร็จลุล่วง มุ่งมั่นในการทำงาน ๓) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่) มีการหมั่นเอาใจใส่ตรวจเช็คเสมอในการทำงาน ๔) ด้านวิมังสา (การพิจารณาไคร่ครวญ) การไคร่ครวญความถูกความผิด ทบทวนเป้าหมาย มีการไตร่ตรองที่ดีในการทำงาน^{๑๐}

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนองนาคำ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบำรุงวัด รองลงมาคือ ด้านการจัดการศึกษาและอบรม ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด และด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล ตามลำดับ นั้นแสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในเขตอำเภอนองนาคำ จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก อาจเป็นเพราะมีกระบวนการบริหารจัดการวัดที่เป็นรูปแบบ กระบวนการ และขั้นตอนที่ดี มีความสอดคล้องกับการบริหารงานตามนโยบายของคณะสงฆ์ รวมไปถึงการที่พระสังฆาธิการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฝึกฝนใส่ใจหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

^{๑๐}พระครูปลัดสุวรรณ์ จันทมโม, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชิกุล และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, “การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลกุดธาตุ อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น”, วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑-๑๑.

๑) ด้านการบำรุงวัด

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการบำรุงวัด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๘ และข้อค้นพบดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีความเอาใจใส่ในการทำนุบำรุงวัดเป็นอย่างดี มีความเข้าใจและกระบวนการบริหารงาน ซึ่งผลที่ได้คือ การมีศาสนสถานที่สวยงาม สบายงาม และมีพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม และการที่เป็นเช่นนั้นได้ ก็เพราะการที่พระสังฆาธิการมีการจัดทำแผนจัดทํานโยบายในการทำนุบำรุงวัด และปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระปลัดวรเมศวร์ นาคโวโร, พระสุธีวรบัณฑิต และ เดิมศักดิ์ ทองอินทร์** ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาทนั้น ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ๑๒ หลักการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ ๑ ด้านบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติ ประกอบด้วย ๓ หลักการสำคัญ คือ หลักการที่ ๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวัด หลักการที่ ๒ พัฒนาวัดต้นแบบ อุทยานการศึกษาภายในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง หลักการที่ ๓ จัดทำเครื่องมือในการเก็บรักษาศาสนสมบัติของวัดที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ ๒ ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ ประกอบด้วย ๓ หลักการสำคัญ คือ หลักการที่ ๑ จัดตั้งสำนักงานเจ้าอาวาสแบบครบวงจร หลักการที่ ๒ พัฒนาพระสงฆ์นักปกครอง หลักการที่ ๓ คือ สร้างศาสนทายาทต้นแบบองค์ประกอบที่ ๓ ได้แก่ ด้านการศึกษาอบรมและสั่งสอนประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๓ ด้าน คือ หลักการที่ ๑ จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี หลักการที่ ๒ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต หลักการที่ ๓ คือ พัฒนาอาจารย์รักท้องถิ่น องค์ประกอบที่ ๔ คือ ด้านการให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๓ หลักการ คือ หลักการที่ ๑ ได้แก่ การพัฒนาศาสนสถานให้สวยงามและมั่นคง หลักการที่ ๒ คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการบริการ หลักการที่ ๓ คือ สร้างมัคทายกน้อย^{๑๑}

๒) ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒ ทั้งนี้เป็นเพราะพระสังฆาธิการคอยสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด รวมถึงมีการประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด เป็นประจำ ทำให้สามารถติดตามสอดส่องและควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่ให้เกิดขึ้น และสร้างความเสียหายให้แก่วัดและพระพุทธศาสนาได้ สอดคล้องกับผลงานของ **พระครูวิสุทธาณันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวัด คือการปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

^{๑๑}พระปลัดวรเมศวร์ นาคโวโร, พระสุธีวรบัณฑิต และ เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๑๔๑-๑๕๓.

เจ้าอาวาสจึงต้องมีการกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดทุกด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษา และปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการวัดที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นหลักทำให้พระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป^{๑๒}

๓) ด้านการจัดการศึกษาและอบรม

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการศึกษาและอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการมีการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ สามารถนำมาประยุกต์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะต้องมีการวางแผนในการพัฒนาการให้การศึกษาและอบรมอย่างเป็นระบบ พิจารณาในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานของ พระใบฎีกาสุวรรณ สนมโน (เพ็ชรรัตน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า วัดควรมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนในด้านศักยภาพ คือ มีการวางแผนตามขั้นตอน มีบุคลากรที่มีความพร้อม มีการประชาสัมพันธ์ในการเข้าวัดฟังธรรมในเทศกาลต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการสื่อประชาสัมพันธ์เสียงตามสายและหอกระจายข่าวของวัด และร่วมกับทางผู้นำชุมชนทางบ้านเมืองนำพาประชาชนและพนักงานเข้าวัดฟังธรรมตามเทศกาลต่าง ๆ ส่วนข้อเสนอแนะต่อเรื่องประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ได้แก่ พระสงฆ์โดยเฉพาะเจ้าอาวาสเป็นผู้มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ ควรอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด การสนทนาควรเน้นการสนทนาที่มีหลักธรรมคำสอน มีคำพูดที่เป็นกันเองในการบรรยายธรรมเพื่อให้ผู้ฟังเกิดกำลังใจนำไปประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน และใช้คำพูดที่ได้แล้วเข้าใจง่าย^{๑๓}

๔) ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการมีการบริหารจัดการในการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการสงเคราะห์ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ที่วัดมีในการทำบุญ การมีบุคลากรในการให้บริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการรับรองอื่น ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญและเป็นการเอื้อเฟื้อต่อผู้ที่ต้องการใช้สอยประโยชน์ในการประกอบกรกุศลหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน สอดคล้องกับผลงานของ

^{๑๒}พระครูวิสุทธาณันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร), “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๓}พระใบฎีกาสุวรรณ สนมโน (เพ็ชรรัตน์), “ประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัด ในอำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

พระครูสันติภิธรรม (นพตล ภิรมสโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี เป็นรูปแบบของการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ของวัด เพื่อให้สามารถเป็นที่พึ่งอาศัยของพระภิกษุ สามเณร ในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและประกอบกิจของสงฆ์ เป็นสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมและบำเพ็ญกุศลของพุทธบริษัททั้งหลายและเป็นสถานที่ในการให้การศึกษาอบรมขัดเกลาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการปกครอง สอดส่อง ดูแล ให้การศึกษาแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด และให้ความสะดวกตามสมควร ในการบำเพ็ญกุศลแก่ประชาชนทั่วไป การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสม ในการส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นศูนย์กลางของการการเรียนรู้และพัฒนาคนและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในทางโลกและทางธรรม พระสงฆ์สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ และประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดตามอัตภาพ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์และประชาชน หรือความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับวัดจึงดำเนินไปได้ด้วยดี^{๑๔}

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอริยบท ๔ กับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ซึ่งสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักบริหารจัดการด้านการอำนวยการ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หลักบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีความเข้าใจในหลักบริหารจัดการค่อนข้างน้อย แต่ในทางปฏิบัตินั้น สามารถใช้ทักษะในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นทักษะความสามารถของตัวบุคคล จะเห็นได้จากผลของความสัมพันธ์ด้านการอำนวยการ จึงจำเป็นต้องมี

^{๑๔}พระครูสันติภิธรรม (นพตล ภิรมสโร), “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๘๐-๙๐.

สอนงาน มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถผู้ปฏิบัติงานอื่นให้มีทักษะความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงจะส่งเสริมการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูอาทรธรรม (บุญธรรม หมั่นคลัง), พระสุธีวีรบัณฑิต (โช้ว ทสฺสนีโย) และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการวัดตามหน้าที่ของเจ้าอาวาสวัดในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย กล่าวคือ เมื่อเจ้าอาวาสนำหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการวัดพัฒนาขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสนั้น หากได้มีการนำหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมาปรับใช้ร่วมกับการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นจริงเป็นจังอย่างเข้าใจแล้ว ก็จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและตรงจุดมากขึ้น ได้งานที่มีคุณภาพ ในเวลาและปริมาณที่เหมาะสมทั้งยังประหยัดค่าใช้จ่ายอันเป็นการลดต้นทุนในการดำเนินการต่าง ๆ ไปได้มาก เจ้าอาวาสที่มีความรู้และความชำนาญและมีทักษะที่ดีก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดีและนำพาองค์ไปสู่ความสำเร็จ^{๑๔}

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักอริยาบท ๔ ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หลักอริยาบท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เป็นเพราะหลักอริยาบท ๔ เป็นหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน อันประกอบไปด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งพระสังฆาธิการในเขตอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ จดจ่อต่อการปฏิบัติหน้าที่และการทำงาน จึงส่งผลให้การบริหารจัดการวัดมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หากต้องการให้การบริหารจัดการวัดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตัวบุคคลและการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักอริยาบท ๔ อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดไชยิต ไขสาลี และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักอริยาบทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

^{๑๔}พระครูอาทรธรรม (บุญธรรม หมั่นคลัง), พระสุธีวีรบัณฑิต (โช้ว ทสฺสนีโย) และ พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๓๙-๒๕๑.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๖}

๕.๒.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาทธรรมนั้น สามารถประยุกต์ใช้ควบคู่กันไปได้ พระสังฆาธิการต้องรักในงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้ตนมีจิตฝึกฝนที่จะให้งานของตนนั้นบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง และมีความสุจริต ยุติธรรม เพียรทำในงานให้สำเร็จ (ฉันทะ) พระสังฆาธิการควรมีความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย เพียรประกอบความดี ความบากบั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาบริหารงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีขึ้น (วิริยะ) ทั้งนี้พระสังฆาธิการจะต้องใส่ใจในงานของตน เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีความกระตือรือร้น ทำด้วยความมีชีวิตชีวา ทำงานด้วยความรอบคอบไตร่ตรองหาเหตุผลที่เหมาะสม ป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการบริหารองค์กร (จิตตะ) และที่สำคัญพระสังฆาธิการต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องอยู่เสมอ คิดวางแผนหาวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ใช้ปัญญาไตร่ตรองสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองมิให้ต่างพร้อย (วิมังสา) ซึ่งสอดคล้องกับ **จิรุตติกาล สุขสิงห์** ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” พบว่าการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไป

^{๑๖} ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโมฆิต โมสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”, วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๑๗}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) คณะสงฆ์ควรกำหนดแผนงานในการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด โดยนำทฤษฎีหลักการบริหารที่เป็นหลักสากลมาประยุกต์ใช้กับการบริหารวัด เพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) คณะสงฆ์ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัดเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ด้านการบำรุงวัด พระสังฆาธิการควรสอดส่องดูแลและทำนุบำรุงศาสนสถานให้มีความมั่นคงแข็งแรง อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ รวมถึงการจัดการพื้นที่ของวัดให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมแก่การใช้สอยในด้านต่าง ๆ ตามสมควร

๒) ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด พระสังฆาธิการควรมีการประชุมพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ที่พำนักในวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงการทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

๓) ด้านการจัดการศึกษาและอบรม พระสังฆาธิการควรกำหนดเป็นแผนนโยบายที่ชัดเจน มีรูปแบบในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละช่วงวัย จะส่งผลให้การจัดการศึกษาและอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล พระสังฆาธิการควรสรรหาและพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความสามารถในด้านศาสนพิธี และคอยดูแลอำนวยความสะดวกในการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องการความช่วยเหลือในการบำเพ็ญกุศล

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาโดยการนำหลักธรรมอื่น ๆ เช่น หลักไตรสิกขา หลักภาวนา ๔ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม

^{๑๗}จิรัตติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอริยบท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”, วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารศรัทธา, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

๒) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดในด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ทักษะการทำงานต่าง ๆ เป็นต้น

๓) ควรศึกษาการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมกับหลักการบริหารจัดการให้เกิดเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

_____. คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

_____. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๓.

_____. วัดพัฒนา ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖.

_____. หลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : เอ พี กราฟิค ดีไซน์, ๒๕๓๙.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. หนังสือคู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

กীরติ ศรีวิเชียร. อดีต ปัจจุบัน และอนาคตแห่งบทบาทของสังฆมัตถ์ ในการแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๗.

จุฬารัตน์ บุญยากร. วัดพัฒนา ๕๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและชมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู. การพัฒนาโรงเรียนเข้ามาตรฐานการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท : ชัยนาทโมเดิร์นโฮม, ๒๕๔๕.

ซัชวาล เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน. ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕. ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวุฒิสามารถ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

บุญร่วม เทียมจันทร์. เจ้าอาวาส เจ้าพนักงาน ใครกำหนด?. กรุงเทพมหานคร : สามดีพริ้นติ้งอิกวิปเม้นท์, ๒๕๔๖.

บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ประกอบ กรรณสูต. สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

ประเวศ วะสี. พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๐.

_____. “พระสงฆ์กับการรู้ทันสังคม”. ใน หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). การคณะสงฆ์และพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

_____. “หน้าที่และอำนาจเจ้าอาวาส” ใน คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. ฝ่ายอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). การศึกษาที่สากลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, ๒๕๓๔).

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา”. ใน กรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

_____. พุทธวิธีในการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตติเมธี). “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”. ใน ธรรมปริทัศน์ ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาธรรมรัตน์ อริยธมโม. การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์สุรวัฒน์, ๒๕๔๓.
- พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- _____. **คนสำราญ งานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.
- พระมหาสมทรง สิรินธโร และคณะ. **บทบาทของวัดและพระสงฆ์ไทยในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา, ๒๕๒๕.
- พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พรหมรังสี). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม**. กรุงเทพมหานคร : วัดประยูรวงศาวาสวรวิหาร, ๒๕๔๗.
- พระศรีปริยัติโมลี (พระมหาสมชัย กุศลจิตโต). **การเมืองมิใช่เรื่องของสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. “การนำพระสงฆ์ (วัด) มาเป็นหลักในการแก้ปัญหาทางสังคมจิตวิทยาของเยาวชนไทยในยุคโลกาภิวัตน์” ใน **หลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์ และ เสน่ห์ จัยโต. **องค์การและการจัดการ**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๕๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- วัชร บุนนาค. **การบริหารหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. **ศัพท์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๕๐.
- _____. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สง่า หล่อสำราญ. **ตำนานพุทธสาวก**. กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๑.
- สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๖.
- สมนึก ภัททิยธนี. **การวัดผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กทม. : ประสานการพิมพ์, ๒๕๖๐.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙.
- สมพร เทพสิทธิ์. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมาน รังสียกฤษฎ์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ : รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๔๒.

สำนักงานคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. สถิติพระภิกษุสามเณรจำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖. ปทุมธานี : สำนักงานคณะสงฆ์อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. อัดสำเนา.

สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม. คู่มือพระสังฆาธิการและพระวินยาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๒.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมนา รังสียกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุนทร สุภตะโยธิน. คู่มือสมณศักดิ์สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรังปรีซ์อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๔๐.

สุรพล สุขะพรหม และคณะ. พื้นฐานทางการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จามจุรี, ๒๕๔๓.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

ฐิติพร สะสม. “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์. “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิพนธ์ โอภาษี. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- บุญช่วย จันทรเฝ้า. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๗.
- พระเกษมศักดิ์ วรสโก (อาสนะทอง). “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูใบฎีกาจิตวัตร ธวัชโย (ทนนาน). “ประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในสถานศึกษาอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์). “ประสิทธิภาพการบริหารงานของเจ้าอาวาสในจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุเมโธ). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาวิโร). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูวันดิธรรมาภิต (นาควิไล). “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวิสุทธาณันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร). “การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พระครูสังฆรักษ์กฤษณ์ ฐิตมณ (สุเมโธ). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูสุนันทกิจโกศล (สุวัฒน์ สุวฑฺฒโน). “บทบาทของเจ้าอาวาสต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนในอำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระครูโสภณปทุมมากร (ชะลอ ธรรมปาโล). “ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระใบฎีกาสุชิน กิตติทินโน (แสงเพชร). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระใบฎีกาสวรรณ สนมมโน (เพ็ชรรัตน์). “ประสิทธิผลการอบรมสั่งสอนบรรพชิตและคฤหัสถ์ของวัดในอำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี”. **สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระปลัดกิตติวัฒน์ (क्षा ปญฺณโร). “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาบรรจง ดิสรโณ (ศรีสุข). “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอริยธรรมา ๔ ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณสรวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอริยธรรมา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

วิษณุภา เมธีวรฉัตร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยธรรมา ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนคีรีวงค์วิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) รายงานการวิจัย :

เมืองไทย เดียบบิ่ง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. รายงานการวิจัยกองแผนงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

(๔) บทความ :

จิรัตติกาล สุขสิงห์. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

พระครูนิพัฒน์พัฒนวงศ์, ศรัณย์ วงศ์คำจันทร์ และ สมภพ เจริญนท. “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการวัดในการสร้างชุมชนเข้มแข็งในจังหวัดนครสวรรค์”. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๗ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๒๘๓๙-๒๘๕๒.

พระครูปลัดสุวิทย์ จันทมโม, ภัทรชัย อุทาพันธุ์, ประชัน ชะชีกุล และ สุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนบ้านห้วยนาหม่อ ตำบลภูธาต้อำเภอนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น”. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑-๑๑.

พระครูวิจิตรกิจจาภิวัฒน์ (จนทโชโต/เรืองศรี), พระสุธีวีรบัณฑิต และ พระปลัดระพี พุทธิสาร. “การพัฒนาการบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดชลบุรี”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๗๒๓-๗๓๙.

พระครูสันติภิธรรม (นพดล ธีรสนโต). “รูปแบบการบริหารจัดการวัด : กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพนาราม จังหวัดราชบุรี”. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๘๐-๙๐.

พระครูอาทรรธรรม (บุญธรรม หมั่นคลัง), พระสุธีวีรบัณฑิต (ไชว ทสสนิโย) และ พระปลัดระพี พุทธิสาร. “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๖๕) : ๒๓๙-๒๕๑.

พระธีรภัทร์ นาดีโล. “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการเพื่อส่งเสริมความศรัทธาของประชาชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. วารสารพุทธนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๘-๒๙.

พระปลัดวรเมศวร์ นาควโร, พระสุธีวีรบัณฑิต และ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๐) : ๑๔๑-๑๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัชรพงษ์ สุคนธ์เขต และ สุชาติ อดุลย์บุตร. “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๖๖): ๑-๒๖.

ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”. **วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

สมเด็จพระธีรญาณมุนี (สมชาย วรชาโย). “คุณวัด”. **วารสารใบลาน ๕**. (เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๖๘) : ๑๐.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ :

จิตติมา อัครธิตพิงค์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. ใน **เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๒.

ประกาศกระทรวงนครบาล แผนกรมอำเภอ เรื่องย้ายที่ว่าการกิ่งอำเภอเมือง ตำบลหนองเสือ เมืองธัญบุรี”. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๓๒ (๐ ง). (๑๙ กันยายน ๒๔๕๘) : ๑๓๔๗.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งสุขาภิบาลหนองเสือ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๗๓ (๓๕ ง). (ฉบับพิเศษ). (๒๐ กันยายน ๒๔๙๙) : ๓-๔.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เป็นเทศบาล ตำบลหนองสามวัง. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๑๓๗ (ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง). (๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓) : ๑๗-๑๘.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๑๐๗ (๒๔๑ ง). (๔ ธันวาคม ๒๕๓๓) : ๑๐๑๘๕-๑๐๑๙๑.

พระบรมราชโองการ ประกาศยุบรวมท้องที่บางมณฑลและบางจังหวัด. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๔๘ (๐ ก) : (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๔) : ๕๗๖-๕๗๘.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕. “มาตรา ๓๗ หน้าที่เจ้าอาวาส”. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๗๙ (๑๑๕). (ฉบับพิเศษ). (๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๕) : ๔๐.

พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๑๑๖ (๙ ก) : (๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒) : ๑-๔.

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กรมการปกครอง. “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร”. **ออนไลน์**. แหล่งที่มา : www.Stat.bora.dopa.go.th [๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระครูสุจิตร์ธนากร (สังวาลย์ วฑฒจิตโต). เจ้าคณะอำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

พระครูวิบูลปทุมากร (บุรณะ จารูโวโส). รองเจ้าคณะตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๘ มิถุนายน ๒๕๖๗.

พระครูศรีพิสุทธิคุณ (สมศักดิ์ สุทธิจิตโต). เจ้าคณะตำบลบึงบา อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗.

พระครูสถิตธรรมโกศล (สถาพร สุวฑฒโน). เจ้าคณะตำบลศาลาครุ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

พระครูปทุมศาสนกิจ (สมนึก อภิปัญโญ). เจ้าคณะตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗.

นายจำรัส แก้วกระจ่าง. กรรมการวัดจุฬาราวาส ตำบลนพรัตน์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗.

นายเวียง เทพธัญญะ. กรรมการวัดศรีสโมสร ตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

นายเล็ก โพธิ์ทิพย์. กรรมการวัดศรีสโมสร ตำบลบึงบอน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

นายบรรเจิด ชูบุญ. กรรมการวัดเจริญบุญ ตำบลบึงกาสาม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

นางสุรินทร์ วงษ์นวม. กรรมการวัดสุนทรการาม ตำบลหนองสามวัง อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี, ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Primary Source

(I) Books:

Cater V. Good. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Company, 1973.

Daniel Goleman. **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books, 1998.

Harold D. Koontz. **Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw-Hill Book, 1972.

Herbert A. Simon. **Administrative Behavior**. New York: Macmillian, 1974.

James L. Gibson. John M. Lvaneyich and James H. Donely. **Organization**. 6th ed.. Texas: Business Publications, 1994.

บรรณานุกรม (ต่อ)

John D. Millett. **Management in the Public Service: The Guest for Effective Performance.** New York: McGraw-Hill, 1954.

Kathryn M. Bartol and David Clark Martin. **Management.** Boston: McGraw-Hill, 1998.

Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing.** 4th ed.. New York: Harper & Row, 1971.

Leslie W. Rue. Lloyd L. Byars. Leslie Rue. and Lloyd Byars. **Management.** Boston: McGraw-Hill. 2002.

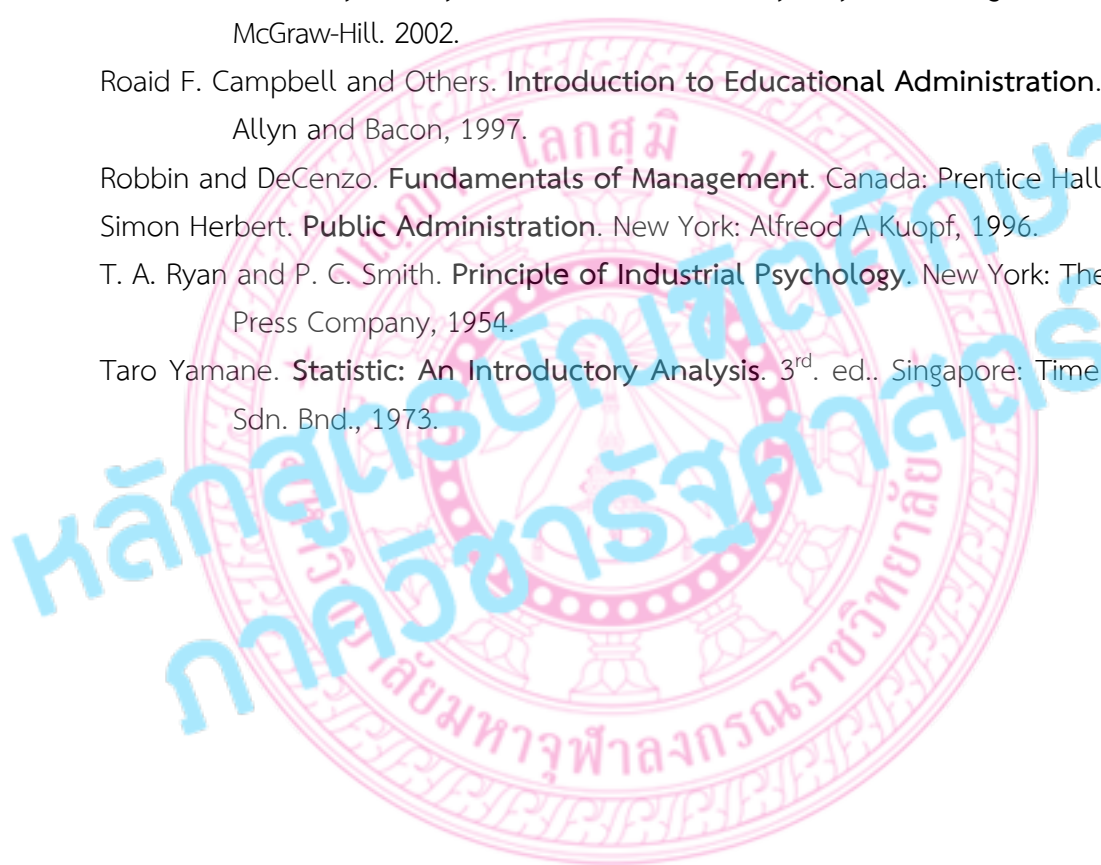
Roaid F. Campbell and Others. **Introduction to Educational Administration.** Boston: Allyn and Bacon, 1997.

Robbin and DeCenzo. **Fundamentals of Management.** Canada: Prentice Hall. 2005.

Simon Herbert. **Public Administration.** New York: Alfred A Kuopf, 1996.

T. A. Ryan and P. C. Smith. **Principle of Industrial Psychology.** New York: The Ronald Press Company, 1954.

Taro Yamane. **Statistic: An Introductory Analysis.** 3rd. ed.. Singapore: Time Printers Sdn. Bnd., 1973.









บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๙๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๕๐๐

ที่ ขว ๘๐๐๕๒/ว ๖๕๓

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

เนื่องด้วย พระบัณฑิตยชาติ ฉายา อภิชัย วรโณประจักษ์วินิต ๖๖๐๕๒๐๕๒๐๕ นิสิตหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมณายกย่องในความเสียสละเพื่อหาวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนพรมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร (นางสาว) 
จิรา อภิบาล
(นางสาว) 
(นางสาว) 


(พระครูสุจิตต์วินิต, ร.ศ.๓)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระบัณฑิตยชาติ อภิชัย
โทร. ๐๙๐-๐๘๐๕๒๐๕

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหาร จัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านการวางแผน									
๑	วัดมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้ เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้อง และเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	วัดมีการกำหนดแผนงานที่เป็นตาม นโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรม ต่างๆ ที่มีรูปแบบและวิธีการที่สอดคล้อง กับนโยบายของคณะสงฆ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีการประชุมคณะกรรมการวัดเพื่อ จัดทำแผนงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีแผนงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวัด และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ด้านการจัดการองค์การ									
๑	วัดมีการแบ่งฝ่ายงานต่างๆ ในดูแลงานทาง คณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของวัดและประชาชน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	วัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของฝ่ายงานต่างๆ ภายในวัด เพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่างๆ ตามความ เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการ ทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ของแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีการบริหารจัดการองค์การภายในวัด เป็นไปตามหลักพุทธธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการ ภายในวัด และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูวิมลคุณธรรม
พระครู...

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหาร จัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓. ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร									
๑	วัดมีคณะกรรมการที่มาจากพระภิกษุ สามเณร และประชาชน ในการบริหาร จัดการวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	วัดมีการประชุมมอบหมายบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ในงานด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีการพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมและ มอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้าน ต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่าง สม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรภายในวัด เพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ด้านการอำนวยความสะดวก									
๑	วัดมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัด ให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัย ต่อประชาชนและวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	วัดมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบในการ ให้ข้อมูลการติดต่อสอบถามในด้านต่างๆ สำหรับประชาชนทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีการบริหารจัดการต่างๆ ร่วมกันแบบ ทีมงานหรือคณะทำงาน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ ระเบียบ การปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับ การดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูวิวัฒน์คุณาภ

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหาร จัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอ หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๕. ด้านการกำกับดูแล									
๑	วัดมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานด้านต่างๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด ที่เที่ยงตรงและชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการ วัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนอง เสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ฉันทะ (ความพอใจ)									
๑	เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและพัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีความพอใจเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่พำนักภายในวัดเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ทักษะต่างๆ ให้กับพระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูโฆสิตวิมลคุณธรรม

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการ วัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนอง เสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔	เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะให้ความ อนุเคราะห์ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชน และสาธารณชนโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. วิริยะ (ความเพียร)									
๑	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการดูแล รักษาศาสนสถานของวัดและพัฒนาให้วัด เกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่า เลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการดูแล พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดให้ ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและ กฎระเบียบของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการสั่งสอน และเผยแพร่ทักษะความรู้ใหม่ๆ แก่ พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป รวมถึงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทาง พระพุทธศาสนาอย่างไม่ย่อท้อ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการให้ความ อนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการ ความช่วยเหลือตามสมควร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. จิตตะ (ความเอาใจใส่)									
๑	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัดและศา สนสถานให้มีความสะอาด ร่มรื่น อย่าง สม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่คอยสอดส่อง ดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัด ไม่ให้ประพฤติผิด และคอยให้คำแนะนำให้ ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูโฆสิตมุนี
วัดหนองเสือ

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการ วัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนอง เสือ จังหวัดปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะ ความรู้ใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การ สืบทอดพระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ที่จะเป็นการ อนุเคราะห์แก่สาธารณชนในการใช้สอยทำ กิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง)									
๑	เจ้าอาวาสมีการตรวจสอบเสนาสนะ และศาสนสถานของวัดและกำหนด แผนงานในการบำรุงรักษาซ่อมแซมในส่วน ที่ชำรุดเสียหายอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสิน พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครอง ที่กระทำความผิดด้วยความเที่ยงธรรมและ เป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการติดตามพัฒนาการด้าน การศึกษาเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรให้มี ผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธี และเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการปรับปรุง บำรุงรักษา และ สรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ สาธารณชน ที่เข้ามาใช้สอยสถานที่ของวัด ให้ได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูโฆสิตวิมลคุณากร

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านการบำรุงวัด									
๑	เจ้าอาวาสมีการดูแลและรักษาศาสนสถาน ให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีสถานที่ที่ร่มรื่น มีความสงบ ทำ ให้รู้สึกร่มเย็น สำหรับการเข้ามาพักอาศัย หรือทำกิจกรรมอื่นๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีเสนาสนะที่มีความมั่นคง แข็งแรง และเพียงพอสำหรับรองรับ พระภิกษุสามเณรที่พำนัก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการซ่อมแซมศาสนสถานที่ ชำรุดให้มีความมั่นคงแข็งแรง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด									
๑	พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมแก่สมณสาธูป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตนตามหลักพระ ธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการประชุมอบรมพระภิกษุ สามเณรและศิษย์วัด อย่างน้อย ๖ ครั้ง ต่อไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	คฤหัสถ์ผู้อาศัยภายในวัดปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการประกาศระเบียบปฏิบัติ ของพระภิกษุสามเณรเป็นลายลักษณ์ อักษร และกวดขันในการปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านการจัดการศึกษาและอบรม									
๑	เจ้าอาวาสมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูโฆสิตวิมลคุณาภ

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒	เจ้าอาวาสมีการชักชวนพุทธศาสนิกชนให้ รักษาศีลอุโบสถ ในวันสำคัญทางศาสนา หรือช่วงเข้าพรรษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มี โอกาสเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการเผยแผ่หลักคำสอนทาง พระพุทธศาสนาให้นำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พระนิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ขาด แคลนทุนทรัพย์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล									
๑	วัดมีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้าน สาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ ที่วัดมีในการทำบุญ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	วัดได้จัดให้มีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้าน สุขภาพอนามัย เช่น ให้ใช้สอยพื้นที่กับ สาธารณสุขมาให้บริการแก่ประชาชน ทั่วไป ปลุกพืชสมุนไพรในวัดไว้บริการ ประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	วัดมีแผนผังและป้ายชื่อ อาคารต่างๆ ภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดมีอาคารสถานที่ประกอบพิธีกรรมที่ กว้างขวาง และสะอาด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	วัดมีบุคลากรบริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการรับรองอื่นๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

พระครูโฆณโกศลเจตน์



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
(Try Out)

[illegible]



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	61

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AP1	242.60	305.076	.776	.868
AP2	242.63	300.447	.907	.866
AP3	242.63	300.447	.907	.866
AP4	242.63	306.723	.764	.869
AP5	242.93	308.823	.614	.870
AO1	242.77	308.116	.707	.870
AO2	242.93	305.582	.754	.869
AO3	242.77	302.392	.835	.867
AO4	242.90	307.748	.648	.870
AO5	243.00	312.138	.547	.871
AS1	242.67	310.437	.653	.871
AS2	242.53	316.464	.415	.873

AS3	242.60	313.697	.559	.872
AS4	242.43	308.668	.728	.870
AS5	242.70	303.390	.846	.868
AD1	242.67	311.402	.546	.871
AD2	242.70	310.493	.589	.871
AD3	242.53	313.982	.489	.872
AD4	242.70	306.838	.697	.869
AD5	242.63	308.585	.541	.871
AC1	242.43	308.116	.686	.870
AC2	242.67	302.713	.720	.868
AC3	242.77	304.668	.655	.869
AC4	242.63	294.792	.759	.866
AC5	242.73	297.926	.779	.866
passion1	242.67	297.057	.881	.865
passion2	242.73	299.237	.850	.866
passion3	242.83	304.213	.775	.868
passion4	242.87	303.982	.795	.868
diligence1	243.03	307.206	.681	.869
diligence2	242.90	304.852	.718	.869
diligence3	242.83	307.109	.708	.869
diligence4	242.80	306.234	.737	.869
mind1	242.60	303.076	.710	.868
mind2	242.60	305.834	.743	.869
mind3	242.43	315.702	.503	.873
mind4	243.67	320.092	.070	.878
investigation1	243.63	327.964	-.133	.881
investigation2	243.40	317.697	.161	.876
investigation3	243.93	324.271	-.038	.879
investigation4	243.57	338.944	-.433	.885
a1	244.30	334.562	-.336	.883

a2	243.53	320.395	.056	.878
a3	244.17	320.557	.061	.878
a4	243.80	317.752	.139	.876
a5	243.50	329.086	-.160	.882
b1	243.50	325.155	-.062	.879
b2	244.10	329.817	-.180	.882
b3	243.57	324.461	-.043	.879
b4	243.33	321.609	.060	.877
b5	243.93	320.340	.060	.878
c1	243.47	335.706	-.325	.884
c2	243.40	319.352	.099	.877
c3	243.90	327.128	-.115	.880
c4	243.67	316.437	.173	.876
c5	243.50	324.810	-.052	.879
d1	243.83	333.109	-.249	.884
d2	243.80	316.441	.183	.875
d3	243.70	326.562	-.094	.881
d4	243.63	328.033	-.135	.881
d5	243.67	332.851	-.251	.883

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
247.17	323.937	17.998	61



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีภักตภิรมจิต, รศ.ตร.)
 นวการหลักสูตรพุทธศาสนาธรรมา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต
โทร. ๐๘๐-๓๘๐-๕๕๓๒๒



พฤษภาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

จึงเจริญมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูสุจิตต์ปัญญิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต
โทร. ๐๘๐-๓๘๐-๕๕๓๒๐



๒๕๖๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เปิดด้วย พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย ราชกิจจานุเบกษา

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ชนิดที่ ๒ คือ การมองภาพทาง
ภาพรวมจิตใจ กับ
การมองภาพจิตใจที่มี

ผู้ประสานงาน : พระปภัคอภิชาติ อภิชาโต
โทร. ๐๘๐-๓๘๐-๕๕๓๒๐



พฤษภาคม ๒๕๖๗

เนื่องด้วย พระปลัดอภิชาติ ฉายา อภิชาโต รั้งมาประจำวัด

Monte

(พระครูสุวิจิตรคณินจิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
กรมการศาสนา

ที่ บว ๕๐๐๕๒(๑๓๕)



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากพระราชกฤษฎีกา (นส. ๕๖๖๖) ๒๕๖๑
เลขที่ ๕๖ พ.ฎ. ๕ ตามที่กระทรวง อว. ๕๖๖๖-๕๖๖๑
จึงควรระบุนิติฐานะ ๕๖๖๖-๕๖๖๑ โทร. ๐-๕๕๕๖-๕๐๕๖

พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติสัมพันธ์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเล็ก โพธิ์พิสัย กรรมการวัดศรีโนนสาร ตำบลโนนบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มคำขออนุญาตใช้ข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระบัณฑิตเอกชาติ ฉายา อภิชาโต รหัสประจำตัวนิติ ๖๐๐๕๒๐๕๒๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี" ซึ่งเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการวิจัยโครงการ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสัมพันธ์กับการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หรือเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอ็นดูเพื่อหาวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนขอเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

วิรัตน์ วัฒนศิริ
นายวิรัตน์ วัฒนศิริ
กรรมการ วัดศรีโนนสาร

พระครูสุจิตต์วินิต (พ.ศ.๖๖)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระบัณฑิตเอกชาติ อภิชาโต
โทร. ๐๘๐-๐๕๖๐-๕๐๕๖

ที่ บว ๕๐๐๕๒(๑๓๕)



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากพระราชกฤษฎีกา (นส. ๕๖๖๖) ๒๕๖๑
เลขที่ ๕๖ พ.ฎ. ๕ ตามที่กระทรวง อว. ๕๖๖๖-๕๖๖๑
จึงควรระบุนิติฐานะ ๕๖๖๖-๕๖๖๑ โทร. ๐-๕๕๕๖-๕๐๕๖

พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติสัมพันธ์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุรินทร์ วงษ์นาม กรรมการวัดสุนทรการาม ตำบลหนองสามวัง อำเภอหนองเสือ
จังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มคำขออนุญาตใช้ข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระบัณฑิตเอกชาติ ฉายา อภิชาโต รหัสประจำตัวนิติ ๖๐๐๕๒๐๕๒๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี" ซึ่งเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการวิจัยโครงการ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสัมพันธ์กับการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หรือเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอ็นดูเพื่อหาวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนขอเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

สุรินทร์ วงษ์นาม
นายสุรินทร์ วงษ์นาม
กรรมการ วัดสุนทรการาม

พระครูสุจิตต์วินิต (พ.ศ.๖๖)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระบัณฑิตเอกชาติ อภิชาโต
โทร. ๐๘๐-๐๕๖๐-๕๐๕๖

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





แบบสอบถาม

เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการอริการณของคณะสงฆ์ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการและพัฒนากลไกการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการต่อไป

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักกัทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ (เนตรนพ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ
จังหวัดปทุมธานี**

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. อายุ

- ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี
☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

- ☐ ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา ☐ ๑๐ - ๒๐ พรรษา
☐ ๒๑ - ๓๐ พรรษา ☐ ๓๑ พรรษาขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษาทางธรรม

- ☐ นักธรรมชั้นตรี ☐ นักธรรมชั้นโท ☐ นักธรรมชั้นเอก

๔. ระดับการศึกษาสามัญ

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ด้านการวางแผน						
๑	วัดมีการวางแผนบริหารจัดการวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม					
๒	วัดมีการกำหนดแผนงานที่เป็นไปตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์					
๓	วัดมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีรูปแบบและวิธีการที่สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์					
๔	วัดมีการประชุมคณะกรรมการวัดเพื่อจัดทำแผนงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
๕	วัดมีแผนงานในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวัดและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					
๒. ด้านการจัดการองค์การ						
๑	วัดมีการแบ่งฝ่ายงานต่างๆ ในดูแลงานทางคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของวัดและประชาชน					
๒	วัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายงานต่างๆ ภายในวัด เพื่อดูแลงานและกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม					
๓	วัดมีการกำหนดลักษณะงาน วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
๔	วัดมีการบริหารจัดการองค์การภายในวัด เป็นไปตามหลักพุทธธรรม					
๕	วัดมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารจัดการภายในวัด และกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๓. ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร						
๑	วัดมีคณะกรรมการที่มาจากพระภิกษุสามเณร และ ประชาชน ในการบริหารจัดการวัด					
๒	วัดมีการประชุมมอบหมายบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ใน งานด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม					
๓	วัดมีการพิจารณาสรรหาผู้เหมาะสมและมอบหมาย หน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ตามความรู้ ความสามารถ					
๔	วัดมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
๕	วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ภายในวัด เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่อย่าง ต่อเนื่อง					
๔. ด้านการอำนวยการ						
๑	วัดมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัด ให้มีความ สะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อประชาชนและวัด					
๒	วัดมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำ ข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการวัด					
๓	วัดมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล การติดต่อสอบถามในด้านต่างๆ สำหรับประชาชน ทั่วไป					
๔	วัดมีการบริหารจัดการต่างๆ ร่วมกันแบบทีมงานหรือ คณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตาม วัตถุประสงค์					
๕	วัดมีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ ระเบียบการ ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับการดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
๕. ด้านการกำกับดูแล						
๑	วัดมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานในแต่ละด้านที่ สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและเกิดประโยชน์ แก่ประชาชน					

ข้อ	หลักการบริหารจัดการในการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒	วัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากโครงการหรือ กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดอย่างต่อเนื่อง					
๓	วัดมีการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับงานด้านต่างๆ					
๔	วัดมีการนำผลการดำเนินงานมาประเมินและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๕	วัดมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในวัด ที่เที่ยงตรงและชัดเจน					

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการวัด
ของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔
กับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เพียง
ช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ฉันทะ (ความพอใจ)						
๑	เจ้าอาวาสมีความพอใจในการบำรุงรักษาวัดและ พัฒนาวัดให้มีความเจริญรุ่งเรืองแก่พระศาสนา					
๒	เจ้าอาวาสมีความพอใจเอาใจใส่ดูแลพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ที่พำนักภายในวัดเป็นอย่างดี					
๓	เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะสนับสนุนและส่งเสริม การศึกษาและการเรียนรู้ทักษะต่างๆ ให้กับพระภิกษุ สามเณรและประชาชนทั่วไป					
๔	เจ้าอาวาสมีความพอใจที่จะให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือแก่พุทธศาสนิกชนและสาธารณชน โดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒. วิริยะ (ความเพียร)						
๑	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการดูแลรักษาศาสนสถานของวัดและพัฒนาให้วัดเกิดความมั่นคงแข็งแรงและเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่พุทธศาสนิกชน					
๒	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของวัด					
๓	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการสั่งสอนและเผยแผ่ทั้งทักษะความรู้ใหม่ๆ แก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไป รวมถึงการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาอย่างไม่ย่อท้อ					
๔	เจ้าอาวาสมีความพากเพียรในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชน ที่ต้องการความช่วยเหลือตามสมควร					
๓. จิตตะ (ความเอาใจใส่)						
๑	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัดและศาสนสถานให้มีความสะอาด ร่มรื่น อย่างสม่ำเสมอ					
๒	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่คอยสอดส่องดูแลพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดไม่ให้ประพฤติผิดและคอยให้คำแนะนำให้ปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้องอยู่เสมอ					
๓	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่พัฒนาพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในวัดให้ได้รับทักษะความรู้ใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การสืบทอดพระพุทธศาสนา					
๔	เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ดูแลวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงสถานที่ที่จะเป็นการอนุเคราะห์แก่สาธารณชนในการใช้สอยทำกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
๔. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง)						
๑	เจ้าอาวาสมีการตรวจสอบเสนาสนะและศาสนสถานของวัด และกำหนดแผนงานในการบำรุงรักษาซ่อมแซมในส่วนที่ชำรุดเสียหายอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒	เจ้าอาวาสมีการพิจารณาและตัดสินใจพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ในปกครองที่กระทำผิดด้วยความเที่ยงธรรมและเป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้					
๓	เจ้าอาวาสมีการติดตามพัฒนาการด้านการศึกษาเรียนรู้ของพระภิกษุสามเณรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธีและเหมาะสม					
๔	เจ้าอาวาสมีการปรับปรุง บำรุงรักษา และสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่สาธุชน ที่เข้ามาใช้สอยสถานที่ของวัดให้ได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ด้านการบำรุงวัด						
๑	เจ้าอาวาสมีการดูแลและรักษาศาสนสถานให้สะอาด สวยงามอย่างสม่ำเสมอ					
๒	เจ้าอาวาสมีสถานที่ร่มรื่น มีความสงบ ทำให้รู้สึก ร่มเย็น สำหรับการเข้ามาพักอาศัยหรือทำกิจกรรม อื่นๆ					
๓	เจ้าอาวาสมีเสนาสนะที่มีความมั่นคงแข็งแรง และ เพียงพอสำหรับรองรับพระภิกษุสามเณรที่พำนัก					
๔	เจ้าอาวาสมีการแบ่งเขตพื้นที่พุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาส ไว้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสม					
๕	เจ้าอาวาสมีการซ่อมแซมศาสนสถานที่ชำรุดให้มี ความมั่นคงแข็งแรง					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒. ด้านการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด						
๑	พระภิกษุสามเณรมีบุคลิกภาพที่ดี ประพฤติปฏิบัติ ตนเหมาะสมแก่สมณสาธูป					
๒	พระภิกษุสามเณรปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย และกฎระเบียบของวัด					
๓	เจ้าอาวาสมีการประชุมอบรมพระภิกษุสามเณรและ ศิษย์วัด อย่างน้อย ๖ ครั้งต่อปี					
๔	คฤหัสถ์ผู้อาศัยภายในวัดปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของวัด					
๕	เจ้าอาวาสมีการประกาศระเบียบปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณรเป็นลายลักษณ์อักษร และกวดขันในการ ปฏิบัติ					
๓. ด้านการจัดการศึกษาและอบรม						
๑	เจ้าอาวาสมีการจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป					
๒	เจ้าอาวาสมีการชักชวนพุทธศาสนิกชนให้รักษาศีล อุโบสถ ในวันสำคัญทางศาสนา หรือช่วงเข้าพรรษา					
๓	เจ้าอาวาสส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ได้มีโอกาส เผยแผ่พระพุทธศาสนา					
๔	เจ้าอาวาสมีการเผยแผ่หลักคำสอนทาง พระพุทธศาสนาให้น่าไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
๕	เจ้าอาวาสมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พระ นิสิต นักเรียน นักศึกษา ที่ตลาดคลองสวนทรัพย์					
๔. ด้านการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล						
๑	วัดมีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสาธารณูปโภค เช่น ให้ประชาชนยืมของใช้ที่วัดมีในการทำบุญ					
๒	วัดได้จัดให้มีกิจกรรมสงเคราะห์ทางด้านสุขภาพ อนามัย เช่น ให้ใช้สอยพื้นที่กับสาธารณสุขมา ให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป ปลุกพืชสมุนไพรในวัด ไว้บริการประชาชน					
๓	วัดมีแผนผังและป้ายชื่อ อาคารต่างๆ ภายในวัด					

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๔	วัดมีอาคารสถานที่ประกอบพิธีกรรมที่กว้างขวาง และสะอาด					
๕	วัดมีบุคลากรบริการทั้งในด้านศาสนพิธี และด้านการ รับรองอื่นๆ					







แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการและพัฒนากลไกการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ต่อไป

แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลที่ได้ จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระปลัดอภิชาติ อภิชาติ (เนตรนพ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี



ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

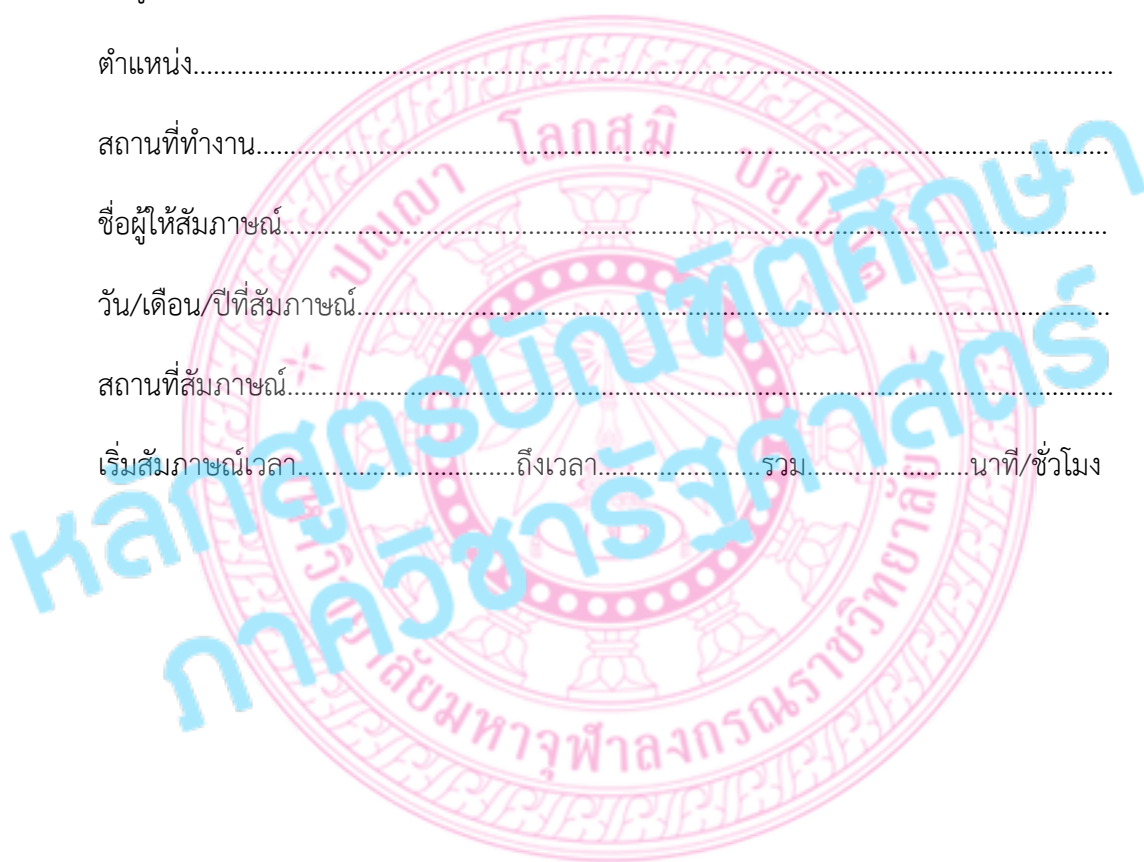
สถานที่ทำงาน.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....ถึงเวลา.....รวม.....นาทื/ชั่วโมง



ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ พระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑. ท่านคิดว่า การวางแผนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๒. ท่านคิดว่า การจัดการองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๓. ท่านคิดว่า การสรรหาและบริหารบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๔. ท่านคิดว่า การอำนวยการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๕. ท่านคิดว่า การกำกับดูแลส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๖. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๗. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๘. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

.....
.....

๙. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร?

.....
.....



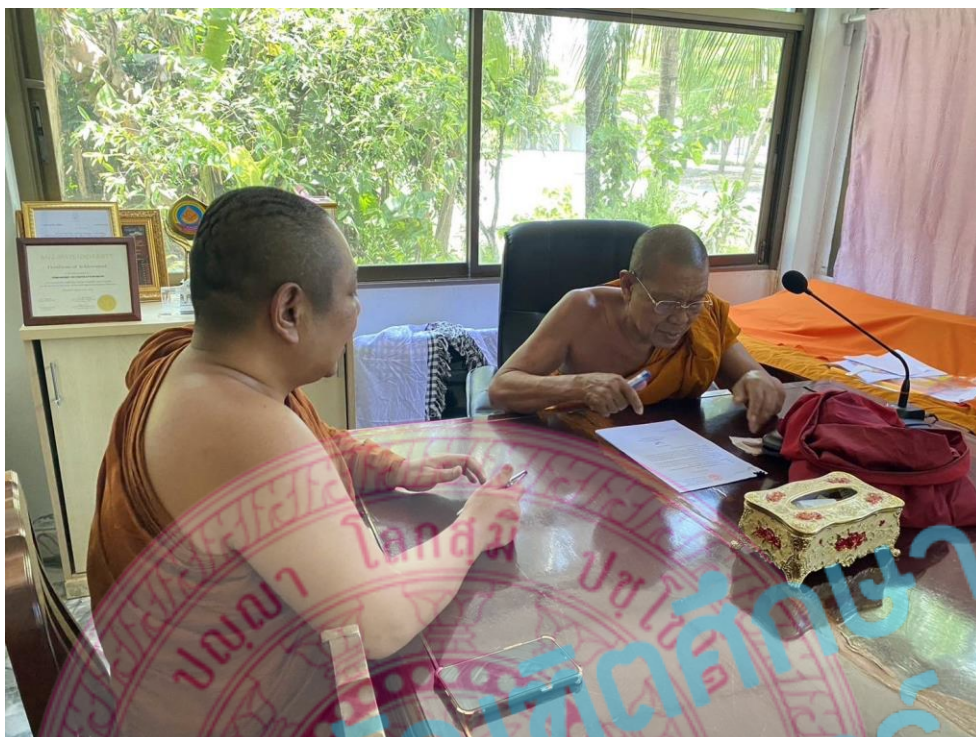




ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูศรีพิสุทธิคุณ (สมศักดิ์ สุทธิจิตโต) เจ้าคณะตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗



ประมวณภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูวิบูลปทุมมาร (บุรณะ จารุวิโส) รองเจ้าคณะตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
๘ มิถุนายน ๒๕๖๗



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูสุจิตร์ตนากร (สังวาลย์ วฑฒจิตโต) เจ้าคณะอำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
๘ มิถุนายน ๒๕๖๗



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
นางสุรินทร์ วงษ์นวม กรรมการวัดสุนทรการาม ตำบลหนองสามวัง อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗



ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 นายเล็ก โพธิ์ทิพย์ กรรมการวัดศรีโมสร ตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
 ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระปลัดอภิชาติ อภิชาโต (เนตรนพ)
- เกิด : วันพฤหัสบดีที่ ๓ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๒
- สถานที่เกิด : จังหวัดปทุมธานี
- การศึกษา : นักธรรมเอก
พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อุปสมบท : วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗
- สังกัด : วัดศรีสโมสร ตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดศรีสโมสร ตำบลบึงบอน อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
- ผลงานวิชาการ : --
- โทรศัพท์ : ๐๖๓-๓๕๑๙๔๕๔
- อีเมล : Apichatnetnop333@gmail.com

