การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

PROMOTING THE PERFORMANCE COMPETENCY OF ABBOTS IN MUANG ANG THONG DISTRICT, ANG THONG PROVINCE

พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘

การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Promoting the Performance Competency of Abbots in Mueang Ang Thong District, Ang Thong Province

Phra Kennarong Carudhammo (Susit)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

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. 2025

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง "การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ. ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ .....ประธานกรรมการ

(พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ. ดร.)

.....กรรมการ

(รศ. ดร.อำนาจ บัวศิริ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม)

.....กรรมการ

(พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ. ดร.)

.....กรรมการ

(พระอุดมสิทธินายก, รศ. ดร.)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ. ดร. ประธานกรรมการ

พระอุดมสิทธินายก, รศ. ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(พระเกนณรงค์ จารุธมโม)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชา ศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ : การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัย : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ. ดร., พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา), ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

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

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๓) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ที่สังกัดในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน ๑๖๕ รูป และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบการวิจัยภาคสนามด้วยการลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๘ รูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๒๘), ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๘) และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๒๙)

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (r = ๐.๒๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และหลักบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง (r = ๐.๑๗๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และหลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง (r = -๐.๑๕๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร (r = ๐.๑๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (r = -๐.๒๐๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร (r = ๐.๒๓๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (r = ๐.๑๘๗) และด้านการบริหารตนเอง (r = ๐.๑๘๓) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ : ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกอบรมเจ้าอาวาส เพื่อพัฒนาทักษะบริหารวัด ใช้ฉันทะสร้างบรรยากาศเชิงบวก ถ่ายทอดพลังใจ เสริมความร่วมมือและศรัทธา นำไปสู่ภาพลักษณ์พระพุทธศาสนาที่เข้มแข็งและมั่นคง ด้านวิริยะ : ส่งเสริมความเพียรและทัศนคติเชิงบวกให้เจ้าอาวาส ด้วยกิจกรรมพัฒนาวินัย ภาวะผู้นำ และการฝึกจิตใจ เพื่อเสริมความมุ่งมั่น อดทน และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกับพระภิกษุและชุมชน เพื่อการพัฒนาวัดอย่างยั่งยืน ด้านจิตตะ : ส่งเสริมเจ้าอาวาสให้มีสมาธิ รอบคอบ และสร้างสรรค์ในการบริหาร พร้อมพัฒนาทักษะการวางแผน การสื่อสาร และความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาวัดที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้านวิมังสา : ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการวางแผนอย่างรอบคอบ เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการและประสานงานกับชุมชน พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบและคุณธรรม อันเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจและความร่วมมือที่ยั่งยืน

Research Paper Title : Promoting the Performance Competency of Abbots in Mueang Ang Thong District, Ang Thong Province

Researcher : Phra Kennarong Carudhammo (Susit)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee:

: Phrakhrusangkhawiriyakit, Assoc. Prof. Dr., Pali IV, B.A. (Teaching Social Studies), M.A. (Asian History), Ph.D. (Buddhism)

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

Date of Graduation : July 4, 2025

Abstract

This research aimed to: 1) Study the current state of performance competency among abbots in Mueang Ang Thong District, Ang Thong Province, 2) Examine the relationship of the factors contributing to the promotion of abbots' performance competency in the district and 3) Propose guidelines for enhancing the performance competency of abbots in Mueang Ang Thong District, Ang Thong Province. The study employed a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative methodologies. The quantitative component utilized a survey research method with a questionnaire distributed to 165 Buddhist monks affiliated with temples in Mueang Ang Thong District. The qualitative component employed field research through in-depth interviews with 8 key informants, comprising senior Sangha administrators in Ang Thong Province. Data analysis for the quantitative part used frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The qualitative data were analyzed using the content analysis technique.

The research findings revealed that: 1) The overall performance of abbots in promoting their competencies based on management principles was at a high level ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.28). The performance level based on the Four Iddhipāda (Bases of Success) was also high ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.58), and the overall performance competency of abbots was likewise at a high level ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.29). 2) The correlation between management principles and the promotion of abbots'

performance competency showed that: Man (Personnel Management) was positively correlated with planning and management competencies (r = 0.278), statistically significant at the 0.01 level. Materials (Resource Management) was positively correlated with self-management competency (r = 0.172), significant at the 0.05 level. Management (System/Process Management) had a negative correlation with self-management competency (r = -0.156), also significant at the 0.05 level. Regarding the relationship between the Four Iddhipāda principles and performance competency: Chanda (Desire or Willingness) was positively correlated with communication skills (r = 0.178), significant at the 0.05 level. Citta (Mindfulness/Thought) was negatively correlated with strategic action (r = -0.202), significant at the 0.01 level. Vimamsa (Investigation/Discrimination) was positively correlated with communication (r = 0.235), planning and management (r = 0.187), and self-management (r = 0.183), all statistically significant at the 0.05 level. 3) The proposed guidelines for promoting abbots' performance competency in Mueang Ang Thong District based on the Four Iddhipāda are as follows: Chanda: Encourage learning exchange and training activities to improve administrative skills, using positive motivation to create a constructive atmosphere, strengthen cooperation and faith, and enhance the public image of Buddhism. Viriya (Effort): Promote perseverance and positive attitudes through discipline-building activities, leadership training, and mental development to strengthen determination, resilience, and inspiration for collaborative temple development. Citta: Foster focus, attentiveness, and creativity in temple administration, along with skills in planning, communication, and moral leadership to build trust and effective collaboration. Vimamsa: Cultivate analytical thinking to improve decision-making and planning, enhance administrative and coordination abilities with communities, and instill responsibility and moral consciousness as the foundation for lasting cooperation and trust.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มี พระครูสังฆวิริยกิจ, รองศาสตราจารย์ ดร. และ พระอุดมสิทธินายก, รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ประกอบด้วย พระสุธีวีรบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ, รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระอุดมสิทธินายก, รองศาสตราจารย์ ดร. และ พระครูสังฆวิริยกิจ, รองศาสตราจารย์ ดร. ที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบสารนิพนธ์ ทำให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ขอขอบพระคุณ พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ใยอินทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณพระภิกษุสงฆ์สังกัดอำเภอเมืองอ่างทองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงพระสังฆาธิการที่เอื้อเฟื้อในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์อย่างดียิ่ง ทำให้ได้รับข้อมูลครบถ้วนและมีประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ ตลอดจนสหธรรมิกที่เป็นกำลังใจอย่างดีเยี่ยม และให้การช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงโยมมารดาบิดาที่ได้ให้การอุปถัมภ์เป็นภาระในงานต่าง ๆ ขออนุโมทนาในคุณงามความดีแด่ทุกท่าน

พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)
๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
กิตติกรรมประกาศ		จ
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญแผนภาพ		ฐ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		ฒ
บทที่ ๑	**บทนำ**	
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
	๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
	๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
	๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	
	๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔	๘
	๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะ	๑๔
	๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๒๘
	๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าอาวาส	๔๑
	๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๖๔
	๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๖
	๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๕
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๗
	๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๘๘
	๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๘
	๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๙
	๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๒
	๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๒

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โลกสุมิ ปชโย

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
๓.๓	การวิจัยเชิงคุณภาพ	๙๓
	๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๙๓
	๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๔
	๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๕
	๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๙๕
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	
๔.๑	สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๙๗
๔.๒	ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๑๑๔
๔.๓	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๑๑๘
๔.๔	องค์ความรู้	๑๖๔
	๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๖๔
	๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย	๑๖๙
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๗๕
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๘๓
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๙๕
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๕
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๙๖
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๖
บรรณานุกรม		๑๙๗
ภาคผนวก		
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการทำวิจัย	๒๐๗
ภาคผนวก ข	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๒๑๐
ภาคผนวก ค	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficant)	๒๑๙
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๒๒
ภาคผนวก จ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๒๒๕

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาคผนวก ฉ	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๒๓๕
ภาคผนวก ช	ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๓๙
ประวัติผู้วิจัย		๒๔๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปณฺฑา โลกสุมิ ปชฺโ

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔	๑๓
๒.๒	ความหมายหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ	๑๖
๒.๓	แนวคิดหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	๑๘
๒.๔	ทฤษฎีที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	๒๑
๒.๕	สมรรถนะของพระสงฆ์	๒๖
๒.๖	ความหมายของการบริหาร	๓๐
๒.๗	ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา	๓๒
๒.๘	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร	๓๘
๒.๙	หลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา	๔๑
๒.๑๐	หน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส	๔๖
๒.๑๑	ความหมายด้านการปกครองคณะสงฆ์	๔๙
๒.๑๒	ความหมายด้านการศาสนศึกษา	๕๒
๒.๑๓	ความหมายด้านการศึกษาสงเคราะห์	๕๕
๒.๑๔	ความหมายด้านการเผยแผ่	๕๘
๒.๑๕	ความหมายด้านการสาธารณูปการ	๖๑
๒.๑๖	ความหมายด้านการสาธารณสงเคราะห์	๖๓
๒.๑๗	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	๗๑
๒.๑๘	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน	๗๘
๒.๑๙	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๘๓
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระภิกษุสงฆ์ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	๘๙
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	๙๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร	๙๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน	๑๐๐

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวิทยาลัยสงฆ์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน	๑๐๑
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน	๑๐๒
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	๑๐๓
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๑๐๔
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิริยะ (ความเพียร)	๑๐๕
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านจิตตะ (ความคิด)	๑๐๖
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)	๑๐๗
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	๑๐๘
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร	๑๐๙
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	๑๑๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม	๑๑๑
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๑๑๒
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๑๑๓
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง	๑๑๔
๔.๑๙	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	๑๑๕
๔.๒๐	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม	๑๑๗
๔.๒๑	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๒
๔.๒๒	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๕
๔.๒๓	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๒๘
๔.๒๔	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๑
๔.๒๕	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ (ความพอใจ) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๕
๔.๒๖	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ (ความเพียร) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๘
๔.๒๗	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ (ความคิด) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๑
๔.๒๘	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๙	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๔๘
๔.๓๐	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๑
๔.๓๑	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการทำงานเป็นทีม และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๔
๔.๓๒	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๕๗
๔.๓๓	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๐
๔.๓๔	แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารตนเอง และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๖
๔.๑	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (๔M) ด้านการบริหารบุคลากร (Man)	๑๒๑
๔.๒	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (๔M) ด้านงบประมาณในการบริหารงาน (Money)	๑๒๔
๔.๓	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (๔M) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน (Materials)	๑๒๗
๔.๔	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (๔M) ด้านการจัดการ (Management)	๑๓๐
๔.๕	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๑๓๔
๔.๖	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร)	๑๓๗
๔.๗	แนวทางการสงเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ (ความคิด)	๑๔๐
๔.๘	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	๑๔๓
๔.๙	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร	๑๔๗
๔.๑๐	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	๑๕๐
๔.๑๑	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม	๑๕๓
๔.๑๒	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๑๕๖

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่ **หน้า**

๔.๑๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๑๕๙

๔.๑๔ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ๑๖๒

๔.๑๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ๑๖๔

๔.๑๖ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ๑๖๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อ		**ชื่อคัมภีร์**			**ภาษา**
ที.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.จตุกฺก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)

อรรถกถาพระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ.อ. (ไทย)	=	อภิธมฺมปิฎก	วิภังค์	สัมโมหวิโนทนีอรรถกถา	(ภาษาไทย)

ข. คำย่อภาษาอังกฤษ

คำย่อ		**คำเต็ม**	**ความหมาย**	**หมายเหตุ**
ed.	=	Edition	การพิมพ์, ฉบับพิมพ์	
no.	=	Number	ฉบับที่	
p.	=	Page	หน้า	พหูพจน์ใช้ pp.
vol.	=	Volume	เล่มที่	
S.D.	=	Standard Deviation	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา ของพระสังฆาธิการกับการบริหารกิจการชองคณะสงค์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการสร้างความเข้มแข็งและดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา สืบสาน พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อให้ผู้นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรมคำสั่งสอนไปปฏิบัติใช้ในชีวิตเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้และสืบสานถ่ายทอดพระธรรมคำสั่งสอนนั้นถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสงค์จะต้องปฏิบัตินอกจากนั้นแล้วการปฏิบัติและการดำรงอยู่ของพระสงค์ตามพระวินัย จะต้องปฏิบัติหน้าของตนเพื่อเป็นการสร้างศรัทธาและความเลื่อมใสให้เกิดประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาและพุทธศาสนิกชนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชน หันมาเข้าวัดปฏิบัติธรรม เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตในการพัฒนาจิตใจและเพื่อให้พุทธศาสนิกชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบันการบริหารงานคณะสงค์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะถ้ามีระบบการบริหารที่ดีนั้น พระพุทธศาสนาก็จะเจริญงอกงามมั่งคง การบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดที่ดีซึ่งอยู่กับการแบ่งงานมอบอำนาจกระจายงานให้ผู้ที่มีความสามารถบริหารงานระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ เพราะการปกครองคณะสงค์นั้น ปัจจุบันนี้มีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อมีอธิกรณ์เกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงค์มาเป็นเกณฑ์ในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงค์ คือด้านปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ต่าง ๆ ตลอดถึงการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ[๑]

เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการ ซึ่งมีหน้าที่บริหารวัด ดำเนินงานให้พระสงฆ์ที่อยู่ในวัดตลอดจนอาคารสถานที่ภายในบริเวณวัดเป็นไปเพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนาและความผาสุกของประชาชน[๒] โดยอย่างน้อยจักต้องให้สอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนาโลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญมากของโลกปัจจุบันนั้นเมื่อรูปแบบต่าง ๆ เปลี่ยนไปองค์กรต่าง ๆ ก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ดีหากไม่ยอมให้มีการปรับเปลี่ยนก็จะมีปัญหามาก พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในอนาคตหลักสูตรอบรมพระสังฆาธิการ จะมีเพิ่มเรื่องการบริหารจัดการโดยเฉพาะการเป็นที่พึ่งของประชาชน

---

[๑]กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑.

[๒]พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตฺติทินฺโน), **ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

ภาระหน้าที่ต่อสังคม ต่อชุมชน และความรู้รอบตัว สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นภาวะของความเป็นผู้นำ คือเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะใช้จูงใจหรือใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกถึงการบารมีหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันกับตนในการดำเนินกิจการต่าง ๆ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการนั้นจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้เจ้าอาวาสเพื่อทำหน้าที่ปกครองวัด ซึ่งวัดโดยมากจะอยู่กระจัดกระจายไปตามชนบท/ชุมชนหมู่บ้านการดูแลของคณะสงฆ์จึงต้องพึ่งพาเจ้าอาวาสเป็นอย่างมากในการที่จะเข้าถึงและเผยแผ่หลักธรรมคำสอน เพราะเป็นผู้อยู่ในพื้นที่ เมื่อวัดต่าง ๆ อยู่ตามชนบท บางครั้งทำให้เกิดการศึกษาไม่ทั่วถึง การกระจายงบประมาณช่วยเหลือทำได้น้อย เป็นต้น แต่ละวัดจึงต้องพึ่งพาความสามารถของเจ้าอาวาสที่มีภาวะความเป็นผู้นำในวัดนั้น ๆ เป็นสำคัญ พระสงฆ์จึงต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาวัดหรือเป็นผู้นำชุมชน ในการพัฒนาชุมชนโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมทางศาสนา เป็นเครื่องดึงดูดคนเข้าวัด และใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องขัดเกลา พัฒนายกระดับจิตใจของเด็ก เยาวชน และประชาชนรอบวัดให้มีความนับถือต่อพระพุทธศาสนา

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ความศรัทธาและความสัมพันธ์ของชาวบ้านที่มีต่อเจ้าอาวาสนั้น ส่งผลให้เจ้าอาวาสต้องเข้ามามีบทบาทในสังคม โดยถือว่าเป็นหน้าที่หนึ่งของเจ้าอาวาสตามพุทธดำรัสของพระพุทธเจ้าที่ตรัสกับพระสาวกที่ส่งไปประกาศพระศาสนาว่า “ภิกษุทั้งหลาย[๓] เธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์สุขของมหาชน เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย” สอดคล้องกับพระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ที่ได้แจกแจกหน้าที่ของพระสงฆ์ว่า “หน้าที่โดยตรงของพระสงฆ์ มีบัญญัติไว้ว่า เป็นผู้ให้ธรรมทาน คือ การให้ธรรมะเป็นการชี้แจง แนะนำในหลักความดีงามหรือการที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ประสบแต่สิ่งที่ดีงาม สามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นความทุกข์ ความขัดข้องต่าง ๆ[๔] ของประชาชน

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องรู้จัก ละเว้นความอคติในใจ เพื่อครองใจคนในองค์กร โดยในหลักพุทธธรรมได้กล่าวถึง หลักอคติ ๔[๕]

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย การถึงอคติ ๔ ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉน บุคคลย่อมถึงฉันทาคติ ย่อมถึงโทสาคติ ย่อมถึงโมหาคติ ย่อมถึงภยาคติ”

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย การถึงอคติ ๔ ประการนี้แลฯผู้ใดประพฤติล่วงธรรม เพราะความรัก ความชัง ความหลง ความกลัว ยศของผู้นั้นย่อมเสื่อม เหมือนพระจันทร์ข้างแรมฉะนั้น”

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย การไม่ถึงอคติ ๔ ประการนี้ ๔ ประการเป็นไฉน บุคคลย่อมไม่ถึงฉันทาคติ ย่อมไม่ถึงโทสาคติ ย่อมไม่ถึงโมหาคติ ย่อมไม่ถึงภยาคต”

---

[๓]ที.ม. (ไทย) ๒/๑๑/๕๑.

[๔]พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓.

[๕]องฺ.จตุกฺก. (ไทย) ๒๑/๒/๓.

ดูกรภิกษุทั้งหลาย การไม่ถึงอคติ ๔ ประการนี้แลผู้ใดไม่ประพฤติล่วงธรรม เพราะความรัก ความชังความหลง ความกลัว ยศของผู้นั้นย่อมเต็มเปี่ยม ดุจพระจันทร์ข้างขึ้น ฉะนั้นเพราะมนุษย์มี อคติเป็นธรรมชาติในตน อันเป็นธรรมดาของปุถุชนผู้มีกิเลสหนาแน่นด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องด้วยธรรมชาตินี้จึงก่อให้เกิดความเห็นประโยชน์แก่ตนเอง ญาติพี่น้อง หรือพวกพ้อง ด้วยอคตินี้จึงส่งผลให้เกิดการกระทำที่เลือกจะทำให้ถูกใจก่อนที่จะอยู่เหนือความถูกต้อง จึงเกิดเป็นปัญหาตามมาคือกลายเป็น ความผิดอยู่เหนือความถูก หรือเห็นผิดเป็นชอบ ผลเสียที่ตามมาคือก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ซึ่งนับเป็นข้อห้ามสำหรับผู้ปกครองและผู้บังคับบัญชาทั้งปวง ความเที่ยงตรงสำหรับผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกท่านพึงปรารถนาจากผู้นำทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าคณะปกครองที่สามารถให้คุณให้โทษได้ เมื่อเกิดอคติขึ้นกับผู้ใดแล้ว ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอึดอัด ปฏิบัติงานด้วยความไม่เต็มใจเพราะไม่ว่าจะทำสิ่งใดก็ย่อมไม่เป็นผลดีต่อตนเอง ก่อให้เกิดความเสื่อมแก่องค์กรนั้น ๆ อย่างปฏิเสธมิได้ นั่นหมายถึงทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ สำหรับพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองจึงพึงตระหนักถึงหลักอคติ ๔ นี้เป็น สรณะภายในใจอยู่เสมอ

จากใจความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส และการพบปัญหาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้ได้ขอมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง และความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์อย่างไร

๑.๒.๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการได้ศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎี ของ ทฤษฎีของเฮลเกล, แจ็คสันและสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน[๖] ได้แก่ ๑) ด้านการสื่อสาร ๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) ด้านการบริหารตนเองและได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไว้ ๒ ด้าน ดังนี้ ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรของวัด โดยสังเคราะห์จากแนวคิดการบริหารจัดการ 4M[๗] ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ ๑) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ๒) ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ๓) ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ๔) ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน และหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓. ด้านจิตตะ (ความคิด) ๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)[๘]

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง จำนวน ๒๗๙ รูป[๙] ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะปกครองและเจ้าอาวาสในเขต อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน ๘ รูปหรือคน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และได้แบ่งกลุ่มออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะปกครอง	จำนวน ๔ รูป
กลุ่มที่ ๒ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส	จำนวน ๔ รูป

---

[๖]Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed., (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p. 6.

[๗]Griffin, R. W., **Management**, 5th ed., (U.S.A.: Houghton Miffin Company, 1996), p. 23.

[๘]อภิ.วิ.อ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

[๙]สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, **บัญชีสถิติวัดและจำนวนพระภิกษุ-สามเณร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**, (อ่างทอง: สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, ๒๕๖๗). (อัดสำเนา)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัยในครังนี้ คือ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

๑. หลักการบริหารจัดการตามทฤษฎี 4M[๑๐] ได้แก่ ๑) คน (Man) การบริหารกำลังคน ๒) เงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ๓) วัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน และ ๔) การจัดการ (Management) การบริหารงาน

๒. หลักอิทธิบาท ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓. ด้านจิตตะ (ความคิด) ๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)[๑๑]

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎีของเฮลเกล, แจ็คสัน และสโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน[๑๒] ได้แก่ ๑) ด้านการสื่อสาร ๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) ด้านการบริหารตนเอง

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ วัดในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมเป็นระยะเวลา ๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

สมมติฐานที่ ๒ หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

---

[๑๐]ดอกจันทร์ คำมีรัตน์ และคณะ, **กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทดินอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://shorturl.asia/7GXFZ [๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖].

[๑๑]อภิ.วิ.อ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

[๑๒]Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed., (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p. 6.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ” โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรประกอบไปด้วย ๔ ด้าน คือ บุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุ และการบริหารจัดการ ดังนี้ การจัดการ (Management) เป็นการนำเอาทรัพยากรทั้ง ๓ ประการ มาบูรณาการ และจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม ให้ได้ผลคุ้มค่า สิ้นเปลืองน้อยแต่เกิดประโยชน์สูงสุด

๑) ด้านการบริหารบุคลากร หมายถึง วัดมีการสรรหาและจัดสรรบุคลากรอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับงาน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ มีการพัฒนา ศักยภาพการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น และมีการ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด

๒) ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง วัดมีการบริหารจัดการงบประมาณในด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีงบประมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ และเป้าหมายที่วางไว้ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการจัดทำบัญชีงบประมาณด้านต่าง ๆ ของวัดอย่างถูกต้องตามระเบียบ

๓) ด้านการบริหารวัสดุ หมายถึง วัดมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามที่วัดต้องการ ใช้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการ มีการจัดซื้อจัดหาพัสดุเท่าที่จำเป็นจริง ๆ ไม่เป็นภาระต่อการเก็บรักษาพัสดุมากเกินความจำเป็น มีการใช้สอยวัสดุอุปกรณ์อย่างระมัดระวัง ประหยัด คุ้มค่า และมีมีการซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ มีการจัดเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ คอยดูแลรักษาและทำหน้าที่จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน มีการจัดทำบัญชีพัสดุ เพื่อแยกประเภทและบันทึกการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อย่างถูกต้องตามระเบียบ

๔) ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง วัดมีกระบวนการวางแผนการบริหารจัดการบุคคลเป็นระบบ มีการจัดตั้งคณะกรรมการ จัดสรรบุคลากร และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประสานงานบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกอยู่เป็นประจำ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการตามที่วางไว้ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์

การบริหาร หมายถึง การปกครอง การจัดการ การดำเนินการ กระบวนการวางแผน การควบคุมการจัดบุคลากรทีมงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการการบริหารกิจการคณะสงฆ์หมายถึง การดำเนินงานในการวางแผนการ การดำเนินงาน การควบคุมดูแล และการรายงานเกี่ยวกับกิจการคณะสงฆ์และกิจการพระศาสนาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายและกฎระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศของมหาเถรสมาคมและตามพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช

สมรรถนะการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถที่รวมพฤติกรรมการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและเจตคติที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ในสิ่งที่ต้องการจะวัดในลักษณะการศึกษาสภาพหรือตัวแปรการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ มีสภาพในการพัฒนาสมรรถนะ ตามภารกิจ ๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านการปกครอง ๒) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศาสนศึกษา ๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ ๕) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณูปการ ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งกำหนดตำแหน่งในกฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ซึ่งมีตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๗.๓ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๗.๔ ผลวิจัยเป็นองค์ความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหาร และการพัฒนากระบวนการเพิ่มสมรรถนะการบริหารงานของเจ้าอาวาส จังหวัดอ่างทอง หรือจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสารทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะ

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าอาวาส

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่การวิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสตามหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรองหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)[๑]

อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น

๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

---

[๑]พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่าง ๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือ ความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ

วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อ ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำในสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่[๒]

อิทธิบาท ๔ เป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ได้แก่[๓]

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ หมายถึง การรักงานของตนหรือชอบงานของตน ไม่ว่าจะเป็นงานในด้านใด อุปสรรคของฉันทะ คือ ความเบื่อหน่ายขาดความรักงาน หมดกำลังใจท้อถอยแล้วทอดทิ้งงานกลายเป็นคนจับจด ทำอะไร ไม่สำเร็จ การแก้ไขต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจ งานใดที่ไม่ชอบมาแต่ต้นก็พยายามศึกษาให้เข้าใจและพิจารณาผลได้ผลเสียของงานนั้น ๆ ฉันทะก็จะเกิดขึ้น ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องยิ่งสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากเป็นทวีคูณ

๒. วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน การใช้ความเพียรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของงาน วิริยะเกิดขึ้นตามระดับของฉันทะ ยิ่งมีฉันทะเพิ่มขึ้น วิริยะก็จะเพิ่มขึ้นตาม อุปสรรคของวิริยะ คือ ความเกียจคร้าน ไม่ยอมสู้กับอุปสรรคหรือเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมแล้วจึงเลิกไม่ทำงาน วิธีแก้ไข คือสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมาก ๆ ฉันทะจะช่วยหนุนวิริยะให้กล้าแข็งขึ้น เช่น การคบเพื่อนที่ขยัน ละเว้นการมั่วสุมกับคนที่เกียจคร้าน

๓. จิตตะ คือ การหมั่นตรวจตราดูแล ใฝ่ใจในงานของตนเสมอ อุปสรรคของ จิตตะ คือ ไม่ใฝ่ใจ การวางธุระหรือทอดทิ้งงานที่กำลังกระทำ การแก้ไข คือ การศึกษางานที่กาลังกระทำอยู่นั้นให้ชัดเจนแจ่มแจ้งเพื่อจะได้ทราบว่าควรจะกระทาในเวลาใด ที่ไหน และมีอะไรบ้างที่ต้องทำ เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ต้องศึกษาเวลารดน้ำ การให้ปุ๋ย การปราบศัตรูพืช เป็นต้น

๔. วิมังสา คือ การใช้ปัญญาประกอบการงาน ปัญญา ได้แก่ วิชาความรู้ที่จะนำมาใช้ในงานที่กระทำ อุปสรรคของวิมังสา คือ ความโง่เขลา ขาดการแสวงหาความรอบรู้ในงานที่กระทำ วิธีแก้ไข คือ ต้องแสวงหาความรู้ให้มาก ค้นคว้า หาวิธีที่จะทำงานให้ดีกว่าเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องจัดให้มีการระดมสติปัญญาของหมู่คณะเข้าช่วยเหลือ

---

[๒]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

[๓]ปรีชา ช้างขวัญยืน และ วิจิตร เกิดวิสิษฐ์, **หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนาสาหรับมัธยมศึกษาตอนต้น**, (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓), (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๒๙-๓๑.

อิทธิบาท ๔ เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่[๔]

๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

๓. จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔. วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล

๒.๑.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า "ทางแห่งความสำเร็จ" เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ดีงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น

วิริยะ คือ ความเพียร ความพยายาม

จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น

วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา

หรือถ้าจะพูดให้สั้น จำง่าย ๆ ก็บอกว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔ ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นมีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอนสวนเรื่องราวนั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไขหาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่าง ๆ เหล่านี้มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว[๕]

การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ

๑. ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน

---

[๔]สมพร เทพสิทธา, **คุณธรรมและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

[๕]พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

๒. วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด

๓. จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ

๔. วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์[๖]

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ได้กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารงานด้วยใจรักในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่

วิริยะ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรที่ผู้บริหารตั้งไว้ หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษา เพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่คณะและเป็นรายบุคคล

จิตตะ คือ ผู้บริหารต้องใส่ใจฝักใฝ่รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจมีความมั่นใจแน่แน่วในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ

วิมังสา คือ การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงานให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่วู่วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิดรู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผลอีกด้วย[๗]

---

[๖]พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

[๗]ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

๒.๑.๓ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือ ทำให้เป็นผู้มีความพอใจ และมีใจรักต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน เกิดการทำงานด้วยความสุข ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายง่าย ไม่เกิดอาการท้อแท้ ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดการสร้างสรรค์ในงาน

๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือ ทำให้เป็นคนหมั่นเพียร และขยันในการทำงาน ไม่มีความเกียจคร้าน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ ผู้ที่ขาดความขยันย่อมทำงานขาด ๆ เกิน ๆ หรือมักทำงานนั้นไม่สำเร็จ หรือหากสำเร็จก็สำเร็จล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ

๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น และจดจ่อกับงานที่ทำ จิตมีความแน่วแน่ และมั่นคงต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยให้งานดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ

๔. ประโยชน์ของวิมังสา คือ ทำให้เป็นผู้ที่รู้จักคิด วิเคราะห์ในงาน ช่วยทำให้ทราบและเข้าใจในกระบวนการของงาน และหากเกิดปัญหาก็ย่อมมีแนวทางในการแก้ปัญหานั้นได้อย่างง่ายดาย งานไม่ผิดพลาด และทำงานตามกรอบที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ[๓]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสให้ประสบความสำเร็จและได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งได้แก่

๑. ฉันทะ มีความพอใจ มีความเพลิดเพลินในการทำหน้าที่ด้วยความรู้สึกสุขใจ โดยไม่ฝืนใจทำหรือจำใจทำ เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ แม้จะเป็นงานที่ยากลำบากแค่ไหนก็ตาม

๒. วิริยะ มีความเพียร ขยัน อุตสาหะพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เข้มแข็งอดทนไม่ท้อถอย มีความกล้าที่จะเป็นผู้รับภาระหรือธุระของพระพุทธศาสนาโดยตรง

๓. จิตตะ มีจิตใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดที่รู้และเข้าใจ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปจากหน้าที่ เพราะอาจจะมีสิ่งที่มาทำให้จิตใจหวั่นไหว เช่น ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ความมีจิตมุ่งมั่นจะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปได้อย่างถูกต้อง

๔. วิมังสา มีปัญญา รู้จักไตร่ตรอง ทบทวนการทำหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้อง รวมถึงมีการวางแผนการวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง และวางแนวทาง เพื่อการปฏิบัติงานในครั้งต่อ ๆไป โดยแก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เคยพลาดมาในครั้งก่อน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมโดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ ตามตารางที่ ๓.๐ ดังนี้

---

[๓]พระมหาอำนาจ ปวฑฺฒโน, **การบริหารการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๕๙๕.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต)	ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ คือ ความคิดมุ่งไปหรือความเอาใจใส่ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือการสอบสวนพิจารณา
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น
ปรีชา ช้างขวัญยืน และ วิจิตร เกิดวิสิษฐ์	ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน จิตตะ คือ การหมั่นตรวจตราดูแล ใฝ่ใจในงานของตนเสมอ วิมังสา คือ การใช้ปัญญาประกอบการงาน
สมพร เทพสิทธา	ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ วิริยะ (ความเพียร) คือ ความขยันหมั่นเพียร จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ วิมังสา (ความใคร่ครวญหรือทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ
พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี	ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรัก วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่อ อยู่กับงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ
ไพฑูรย์ สินลารัตน์	ฉันทะ คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร วิริยะ คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ มาบริหารงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จิตตะ คือ ผู้บริหารต้องใส่ใจฝักใฝ่ มีความตั้งใจมีความมั่นใจแน่วแน่ที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วิมังสา คือ การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล บริหารงานให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อย

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสมรรถนะ

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสอำเภอเมืองจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ที่ใช้ประกอบในการศึกษาและเพื่อเป็นการเข้าใจถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการเป็นจำนวนมากให้นิยามความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานว่า สมรรถนะคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ที่ช่วยผลักดันให้สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยหน้าที่ความรับผิดชอบได้ในปี[๙] ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อกับบริษัท McBer ซึ่ง David McClelland เป็น ผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ ได้เขียนบทความ ชื่อเรื่อง “Testing for competence rather than for intelligence” ซึ่งอยู่ในวารสาร American Psychologistเพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีซึ่ง David McClelland เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance และได้นิยาม คำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และในปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮเมล และ ซี. เค. พราฮาราด (Gary Hameland and C. K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ใน ๘ ระดับใด[๑๐] จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การ

ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่องานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานได้ สามารถสร้างขึ้นได้โดยการฝึกอบรมและการ[๑๑]พัฒนา ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ทำให้บุคคลนั้น

---

[๙]แมคเคิลแลนด์ อ้างใน ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก Competency กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๖.

[๑๐]เทื้อน ทองแก้ว, **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐), หน้า ๙.

[๑๑]สก็อต บี พารี อ้างใน รินทร์ลภัส นิธิวัฒน์ชยากร, “การศึกษาสมรรถนะของผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศกับความต้องการของนายจ้างในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี**, (วิทยาลัยนวัตกรรม: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗).

สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่นในองค์กร[๑๒] โดยมีการแบ่งสมรรถนะออกตามขีดความสามารถได้ ๓ กลุ่ม คือ (๑) ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของทุกคนในองค์กร (๒) ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันระหว่างระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน ซึ่งความแตกต่างกันเกิดจากบทบาทหน้าที่ซึ่งสัมพันธ์กับตำแหน่ง และ (๓) ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมสำหรับงานใดงานหนึ่ง (Job Based)[๑๓] หรืออาจแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ๒ กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นลักษณะพื้นฐานที่ทุกตำแหน่งต้องมีส่วนร่วมกัน และสมรรถนะอื่นนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ไม่ได้มีในพนักงานทุกคน[๑๔]

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ขีดความสามารถหมด ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เด่นชัดที่สุดในกานทำงานของบุคคลนั้น ๆ ส่งผลให้การทำงานที่ได้รับ มอบหมายนั้นมีประสิทธิภาพสูง และมีส่วนอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยความหมาย ของทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้หรือสิ่งที่องค์กรสิ่งที่ต้องการให้รู้เกี่ยวการทำงาน หรือ หน้าที่รับผิดชอบกับงานนั้น ๆ เช่น มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. ทักษะ (Skill) ความสามารถหรือสิ่งที่องค์กรสิ่งที่ต้องให้ทำ และเกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เช่น มีทักษะในการใช้งานเครื่องมือใหม่ ๆ ที่ต้องผ่านการเรียนรู้และ ฝึกฝนเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความชำนาญต่อการใช้งาน

๓. ทัศนคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกและความคิดเห็น ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอต่าง ๆ ของทางที่จะยอมรับหรือจะปฏิเสธ ทำให้มีผลต่อบุคคลที่พร้อมจะแสดงปฏิกิริยาที่ตอบสนองในเชิงพฤติกรรมแบบเดียวกัน

จากความหมายเกี่ยวสมรรถนะนักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาความหมายเกี่ยวกับสมรรถนะโดยมี แนวคิดหลักที่เกี่ยวคล่องสามารถสรุปได้ตามตาราง ๒.๑ ดังนี้

---

[๑๒]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คำจำกัดความและรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งในราชการพลเรือน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

[๑๓]อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, **Competency Dictionary**, (กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๖.

[๑๔]ธำรง คงคาสวัสดิ์, **เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐.

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณรงค์วิทย์ แสนทอง	สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ที่ช่วยผลักดันให้สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี
เทื้อน ทองแก้ว	เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้อง มีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง
สก็อต บี พารี	สมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่องานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคน
อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์	การดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความสามารถนั้นเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน
ธำรง คงคงสวัสดิ์	สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกตำแหน่งต้องมีร่วมกันและสมรรถนะอื่นนอกเหนือจากสมรรถนะหลักซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่ไม่ได้มีในพนักงานทุกคน

๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

จากการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ทักษะความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ค่านิยมจริยธรรมบุคลิกภาพคุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กรโดยเฉพาะ ต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะสำคัญอะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการ[๑๕]

Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือ สมรรถนะ โดยมีนักจิตวิทยาและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลากหลายซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้คำว่า “สมรรถนะแมคเคลแลนด์” ได้ให้ขอบเขตของสมรรถนะว่าเป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันที่จบการศึกษาระดับการศึกษาคะแนนสอบ

---

[๑๕]อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทำ**, (Chulalongkorn Review, ๒๕๔๗), หน้า ๕๗-๗๒.

และผลคะแนนสอบแข่งขันเข้าทำงานโดยอธิบายความหมายของสมรรถนะเปรียบเสมือนก้อนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำที่เป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุดที่คนส่วนใหญ่มีคือทักษะทางสังคมแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑. Social Role คือบทบาททางสังคมที่แสดงออกตามค่านิยมที่บุคคลนั้นมี

๒. Self Image คือภาพลักษณ์ของตัวเอง

๓. Traits Personality คือบุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของบุคคล

๔. Motive คือแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น[๑๖]

จากการศึกษาความหมายของ สมรรถนะ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทางเดียวกันโดยใช้แนวคิดของ McClelland เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบสมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีของงาน รวมทั้งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดนเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ ยังอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ คือระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร[๑๗]

สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attribute) ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น[๑๘]

สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานงานหนึ่ง ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้

๒. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐาน มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน[๑๙]

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานนั้น ความรู้อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะเว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบผลสำเร็จจึงถือเป็นส่วนหนึ่ง

---

[๑๖]D. C. McClelland, **Testing for Competency Rather than "Intelligence"**, (USA: American Psychologist, 1973), pp. 57-83.

[๑๗]ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๗.

[๑๘]สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วย Competency**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๔๘.

[๑๙]สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชพลเรือน, ๒๕๕๒), หน้า ๔.

ของสมรรถนะ ทักษะอย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจนถือเป็นสมรรถนะ สมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะโดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังตารางที่ ๒.๒

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์	คุณลักษณะของบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ
McClelland	เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันที่.จบการศึกษาระดับการศึกษา
ณรงค์วิทย์ แสนทอง	ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร
สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ	ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๑.สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ๒.เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐาน

๒.๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

แนวคิดของ Peters and Waterman เสนอปัจจัย ๗ ประการ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ[๒๐]

๑. กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างและขนาดองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น

๓. ระบบ (System) ขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. แบบ (Styles) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

[๒๐]J. T. Peters and H. R. Waterman, **In Search of Excellence: Lessons from America's**, (New York: John Willey, 1980), pp. 1-12.

๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

๖. ความสามารถ (Skill)

๗. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ความหมายของ “สมรรถนะ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ได้ ๒ กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการให้เป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถเลียนแบบกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่แตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมถึงเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ และยังได้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงกว่ามาตรฐาน[๒๑] (superior performance)

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (self-concept) ได้แก่ ทัศนคติและค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้เวลานานและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา มีผู้กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน[๒๒] รวมถึงเป็นระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกัน ครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์

---

[๒๑]Spencer and Spencer, **Competence at Work: Models for Superior Performance**, (New York: John Wiley & Sons, 1993), p. 11.

[๒๒]M. Dales and K. Hes, **Creating Training miracles**, (Sydney: Prentice Hall, 1995), p. 80.

(emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (intelligence quotient : IQ)[๒๓] มีการแบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมตัวกันเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

๒. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

๓. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล[๒๔]

หรือ สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย ๓ ประเภท ได้แก่[๒๕]

๑. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อเป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กรนั้น ๆ

๒. สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

๓. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ การมีทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ ๒ ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรยังมีปัจจัยประกอบอื่น ๆอีก ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น บุคลากรจะต้องได้รับการ

---

[๒๓]วัฒนา พัฒนพงศ์, **BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วีเอส, ๒๕๔๗), หน้า ๓๓.

[๒๔]ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เนเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐-๑๑.

[๒๕]อติพงศ์ ฤทธิชัย, **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://www.Jobpub.com/articles/showartice.asp?id=2213 [๒๓ เมษายน ๒๕๖๗].

ตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีสมรรถนะ ปัจจัย ๗ ประการ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบ บุคลากร ความสามารถ และค่านิยม

จากทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะโดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุป ตามตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ ทฤษฎีที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Peters, J. and Waterman	๑. กลยุทธ์ (Strategy) ๒. โครงสร้าง (Structure) ๓. ระบบ (System) ๔. แบบ (Styles) ๕. บุคลากร (Staff) ๖. ความสามารถ (Skill) ๗. ค่านิยม (Shared values)
Spencer & Spencer	สมรรถนะตามแนว British approach มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของบุคลากร สมรรถนะตามแนว American approach มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร
วัฒนา พัฒนพงศ์	๑. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ๒. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่ามาตรฐาน ๓. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป
อธิพงศ์ ฤทธิชัย	๑. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร ๒. สมรรถนะการบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน ๓. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

๒.๒.๔ สมรรถนะของพระสงฆ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองจังหวัดอ่างทอง ดังนั้นในลำดับแรก ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพระสงฆ์ในอดีต ซึ่งสามารถสรุปโดยสังเขป ดังนี้

ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และ พันธ์จิตต์ สีเหนี่ยง ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”[๒๖] ซึ่งได้เสนอเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส มี ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ ได้แก่

๑.๑ ความรู้ทางธรรม การศึกษาคันถธุระ และ วิปัสสนาธุระ อย่างน้อยต้องได้รับการศึกษาทางธรรมระดับนักธรรมเอก และมีความเข้าใจภาษาบาลี ที่ไม่ใช่แค่การท่องจำ แต่เป็นการนำไปใช้ด้วยไตรสิกขา

๑.๒ ความรู้ทางโลก การศึกษาพื้นฐาน และการศึกษาสำหรับการทำงานเผยแผ่ เช่น หลักการประชาสัมพันธ์หรือการเผยแผ่ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การบริหารการทำงานเป็นระบบ การสร้างทีมงาน ความรู้ประกอบกับเทคโนโลยี เป็นต้น

๑.๓ ฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมเจ้าอาวาส หลักสูตรพระวิทยากรซึ่งต้องมีการปฏิบัติจริง สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในอนาคต

๒. ด้านทักษะ

๒.๑ การปฏิบัติตน ปฏิบัติธรรม การเทศนา ควรคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน นำไปสู่รูปธรรมเพื่อให้มั่นใจในธรรมะ

๒.๒ ทักษะด้านภาษาตามวัฒนธรรม ภูมิปัญญา การนำเสนอ การพูดในที่สาธารณะ ปัญญาที่จะดำเนินชีวิตให้เจริญทั้งโลกนี้และโลกหน้า การผลิตและใช้สื่อ การใช้เทคโนโลยีที่เท่าทันและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งคนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่

๓. ด้านคุณลักษณะ

๓.๑ เสขิยวัตร การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ตั้งแห่งศรัทธา

๓.๒ การบรรลุธรรม ประโยชน์ในชาตินี้และชาติหน้าถึงพระนิพพาน ศีล สมาธิปัญญา เป็นคุณสมบัติที่ดี ผู้นำทางความคิด ชี้ความถูกต้อง อารมณ์ดี สดชื่น ไตร่ตรองอย่างรอบครอบก่อนลงมือปฏิบัติ แรงจูงใจ และอุดมการณ์สมสวย เจริญใจธนะกุล และวีระ สุภะ ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครองของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”[๒๗] ได้เสนอว่าสมรรถนะการบริหารงานปกครอง มี ๓ ด้าน ได้แก่

---

[๒๖]ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และ พันธ์จิตต์ สีเหนี่ยง, “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”, **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๓ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๑๑-๒๒๓.

[๒๗]สมสวย เจริญใจธนะกุล และ วีระ สุภะ, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครองของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”, **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๒ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๓๐-๒๓๖.

๑. ด้านความรู้ มีความรู้พื้นฐานการบริหารงานปกครองเป็นอย่างดี มีความรู้ในโครงสร้างของพระสังฆาธิการ และมีความรู้ในการดูแลรักษาศรัทธาญาติโยม

๒. ด้านทักษะ ความสามารถในการบริหารเป็นทีม ทักษะในการวางแผนพัฒนาของพระสังฆธิการ ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารการบริหารการปกครอง และทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานปกครอง

๓. ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบที่ดีกับหมู่คณะ บุคลิกภาพ สงบเสงี่ยม สง่างาม เป็นผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบทั้งกาย วาจา ใจ เป็นผู้ที่คิดดี ทำดี และรู้จักผ่อนปรนตามสถานการณ์ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

อุบล อุดร, สุทธิพงศ์ ศรีวิชัย และ สิน งานประโคน ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”[๒๘] ได้เสนอว่า สมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่

๑. ด้านความรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมวินัยและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้มีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจภาษาบาลีอย่างถ่องแท้

๒. ด้านทักษะ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มีทักษะ ความสามารถ ความประพฤติ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา มีทักษะการสอนที่ดี

๓. ด้านลักษณะเฉพาะ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักศาสนศึกษาแผนกธรรม เป็นผู้โอบอ้อมอารีย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้บริการด้วยความจริงใจ มีความเป็นประชาธปไตยและใช้การทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นพร้อมที่จะประสบความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน

๔. ด้านคุณค่า มีนโยบายการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมที่เป็นเอกภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ สามารถชี้นำความถูกต้องแก่สังคมได้ตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ

พระฐานี ฐิตวิริโย (จองเจน) ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของพระสงฆ์เพื่อหนุนเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน”[๒๙] ได้เสนอว่า สมรรถนะของพระสงฆ์นักพัฒนา มีดังนี้

๑. สมรรถนะหลักของพระสงฆ์นักพัฒนา (Core Competency of Monk)

๑.๑ ความรู้ในหลักพุทธธรรม

๑.๒ ความสามารถในการเทศน์สื่อสาร

๑.๓ ความเป็นภาวะผู้นำ

---

[๒๘]อุบล อุดร, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ สิน งามประโคม, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”, **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๑๖ -๒๙.

[๒๙]พระฐานี ธตวิริโย (จองเจน), “การพัฒนาสมรรถนะของพระสงฆ์เพื่อหนุนเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๒).

๑.๔ ความมีมนุษย์สัมพันธ์

๒. สมรรถนะของพระสงฆ์เพื่อที่จะหนุนเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน (Functional Competency of Monk)

๒.๑ ความรู้ในหลักเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ

๒.๒ ความรู้ในหลักธรรมะที่หนุนเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน

๒.๓ ความสามารถในการถ่ายทอดธรรมะ

๒.๔ ความสามารถในการประสานงาน

๒.๕ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี

๒.๖ ความสามารถในการปรับตัว

๒.๗ การวางตนที่เหมาะสมของพระสงฆ์

พระสุทิตย์อาภากโร (อบอุ่น) และคณะ ทำวิจัยเรื่อง“การเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ของสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา”[๓๐] ได้เสนอว่า สมรรถนะของพระสงฆ์กับการเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ทางสังคมตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ประกอบด้วย

๑. สมรรถนะด้านความรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาและศาสตร์ความรู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ

๑.๑ การมีความรู้ตามหลักพระธรรมวินัย

๑.๒ การมีความรู้ด้านการจัดการสุขภาวะทางสังคม

๑.๓ การมีความรู้เกี่ยวกับพุทธเศรษฐศาสตร์และนิเวศวิทยา

๑.๔ การมีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๕ การมีความรู้ระบบการบริหารจัดการองค์กร

๒. สมรรถนะด้านการปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อยคือ

๒.๑ การปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย

๒.๒ การป้องกันดูและรักษาพระธรรมวินัยและพระพุทธศาสนา

๒.๓ ความสามารถในการเผยแผ่พุทธธรรม

๒.๔ การพัฒนาจิตและปัญญา

๒.๕ การมีศรัทธาต่อการสร้างความดีงามของสังคม

๓. สมรรถนะด้านการเรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย คือ

๓.๑ การมีภาวะผู้นำ

๓.๒ ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

๓.๓ การมีมนุษยสัมพันธ์

๓.๔ ความสามารถในการประสานงาน

๓.๕ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว

---

[๓๐]พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และคณะ, “การเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ของสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา”, **รายงานการวิจัย**, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

พระมหาวิศิต ธีรว์โส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และ พิพัฒน์ วิถี ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์”[๓๑] ได้เสนอว่า สมรรถนะของพระสังฆาธิการประกอบด้วย ๓ สมรรถนะ ๙ ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ สมรระนะทั่วไป (General competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ

๑. คุณธรรม จริยธรรม (Moral and Ethical)

๒. การสื่อสารที่ดี (Good Communication)

๓. เป็นแบบอย่างที่ดี (Good Role Model)

กลุ่มที่ ๒ สมรรถนะตนเอง (Individual Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ

๑. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership)

๒. การมีสติปัญญา (Emotional Intelligence)

๓. การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง (Self-Personality Development)

กลุ่มที่ ๓ สมรรถนะการทำงานกับผู้อื่น (Working with Others Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ

๑. การทำงานเป็นทีม (Working in Teams)

๒. การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping Others)

๓. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Credibility)

ซึ่งแต่ละสมรรถนะย่อยมี ๓ องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะของพระสงฆ์ แม้จะเป็นเรื่องของสมรรถนะที่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น พระสังฆาธิการ พระนักพัฒนา หรือตามภารกิจที่ต้องทำ เช่น การเผยแผ่ การบริการศึกษา การปกครอง เป็นต้น แต่หากสรุปโดยรวมพบว่า สมรรถนะของพระสงฆ์ ประกอบด้วย ๑. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษระอื่น ๆที่พระสงฆ์ทุกรูปพึงมีหรือต้องปฏิบัติ ๒. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งหรือหน้าที่หรือภารกิจ (Functional Competency) จะเป็นคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงานหรือหน้าที่หรือภารกิจที่แตกต่างกันออกไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพระสงฆ์ที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาสมรรถนะของพระสงฆ์โดยสามารถสรุป ตามตารางที่ ๒.๔ ดังนี้

---

[๓๑]พระมหาวิศิต ธีรว์โส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และพิพัฒน์ วิถี, “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์”, **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน, ๒๕๖๒) : ๑๖๙-๑๘๐.

ตารางที่ ๒.๕ สมรรถนะของพระสงฆ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และ พันธ์จิตต์ สีเหนี่ยง	๑. ด้านความรู้ ๑.๑ ความรู้ทางธรรม ๑.๒ ความรู้ทางโลก ๑.๓ ฝึกอบรม ๒. ด้านทักษะ ๒.๑ การปฏิบัติตน ๒.๒ ทักษะด้านภาษาตามวัฒนธรรม ภูมิปัญญา การนำเสนอ ๓. ด้านคุณลักษณะ ๓.๑ เสขิยวัตร การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ๓.๒ การบรรลุธรรม
สมสวย เจริญใจธนะกุล และ	๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านทักษะ ๓. ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
อุบล อุดร, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และสิน งามประโคน	๑.ด้านความรู้ ๒. ด้านทักษะ ๓. ด้านลักษณะเฉพาะ ๔. ด้านคุณค่า
พระมหาวิศิต ธีรว์โส ประดิษฐ์ ชื่นบาน และ พิพัฒน์ วิถี	กลุ่มที่ ๑ สมรรถนะทั่วไป ๑. คุณธรรม จริยธรรม ๒. การสื่อสารที่ดี ๓. เป็นแบบอย่างที่ดี ๔. การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง กลุ่มที่ ๓ สมรรถนะการทำงานกับผู้อื่น ๑. การทำงานเป็นทีม ๒. การช่วยเหลือผู้อื่น ๓. ความเชื่อถือไว้วางใจ

๒.๒.๕ สมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์

งานวิจัยนี้ เป็นเรื่องของการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย

๑. ความสามารถในการวางตัวอย่างเหมาะสม หมายถึง ความสามารถของคณะสงฆ์ในการดำรงกิจของสงฆ์ได้ดี ไม่มีความบกพร่อง วางตนเป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจของเพื่อนพระภิกษุ วางตนเป็นที่ยอมรับนับถือของญาติโยม ปฏิบัติตนตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน รวมถึงการระมัดระวังตนขณะปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการเงิน สตรี และอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ไม่ให้เป็นที่ติเตียน

๒. ความสามารถในการประสานงาน หมายถึง ความสามารถของคณะสงฆ์ในการให้ข้อมูลต่าง ๆได้ครบถ้วนถูกต้อง สามารถติดต่อขอข้อมูลหรือความช่วยเหลือจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และติดตามความคืบหน้าในการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๓. ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของคณะสงฆ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอหรือถ่ายทอดธรรมะให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง จูงใจให้ผู้ฟังสนใจในสิ่งที่นำเสนอ สื่อความได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา มีทักษะในการสื่อสารเพื่อเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น ใช้เทคโนโลยีเพื่อกระทำข้อมูลและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต

๔. ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว หมายถึง การที่คณะสงฆ์แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยไม่มีผลเสียต่อสุขภาพจิต ปรับตัวให้เข้าผู้ร่วมงานได้ โดยยังรักษาภาพลักษณ์ที่เหมาะสมของความเป็นสมณะสารูปได้ดี และเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่แล้วนำมาปรับวิธีการทำงานได้

๕. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของคณะสงฆ์ในการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับพระรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนหรือรับฟังความคิดเห็นภายในทีม

ดังนั้นสำหรับงานวิจัยนี้ จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะสงฆ์ ว่าหมายถึง คุณลักษณะของคณะสงฆ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานพระศาสนา ประกอบด้วย ความสามารถในการวางตัวอย่างเหมาะสม ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว และความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้สามารถปฏิบัติตนดำรงไว้ซึ่งความศรัทธาของพุทธศาสนิกชน และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ไอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

ในการศึกษาการบริหารงานของนักวิชาการ/สำนักวิชาการเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากได้ให้คำจำกัดความของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน[๓๒]

การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอนมีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานมีเงินทุนเครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย[๓๓]

การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กรการตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์กรจึงจะสัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้[๓๔]

การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และอาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึงบุคคลที่ได้ใช้ทักษะ และความรู้ที่พัฒนาขึ้นของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) เป็นองค์ความรู้ในสิ่งที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ด้วยวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน กรณีที่เป็นอาชีพ (Profession) นั้น อาชีพเกิดจากความเป็นศิลป์ และความเป็นศาสตร์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นอาชีพใด ๆ[๓๕] และเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของบุคคลากรขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้[๓๖]

---

[๓๒]สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **หลักงานบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

[๓๓]ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

[๓๔]พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

[๓๕]วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๔.

[๓๖]สมยศ นาวีการ, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน[๓๗]

การบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์ และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรการบริหาร หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหารอันสำคัญมีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่[๓๘]

๑) คนหรือบุคลากร (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงาน การทำงานของคนที่ต้องใช้สติปัญญา และกำลังแรงงานของการที่เราจะประกอบอาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

๒) เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์กร เช่น สถานะทางการเงินกิจกรรมทางการเงิน และโอกาสในการลงทุนเพิ่ม เป็นต้น ซึ่งเงินทุนที่ใช้ในการผลิต ความหมายไปถึงเงินทุนที่ใช้ในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกในการผลิต

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาของผลผลิต (Productivity) โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการจัดการวัสดุอุปกรณ์

๔) การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ความสามารถในการบริหารงานของทุกคนในทีมงานและผู้บริหารการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นำเอาทรัพยากรบุคคลและเงินทุนมารวมกันเพื่อการบริหาร โดยมุ่งหวังในเรื่องของผลกำไรเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งอาจจะต้องเผชิญกับเรื่องของความเสี่ยงในการขาดทุนได้ ถ้าหากผลของการดำเนินธุรกิจนั้นออกมาไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย

การบริหาร หมายถึง ผลรวมของกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล วัสดุและวิทยาการต่าง ๆ ที่จัดหาไว้ให้พอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ อย่าง คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีปรัชญาหรือแนวความคิด ระบบและกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถกำหนดขึ้นเป็นทฤษฎี และมีลักษณะเป็นศิลป์เนื่องจากนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความสามารถหรือประสบการณ์ให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย[๓๙]

การบริหาร คือ กระบวนการจัดการ และดำเนินการทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การคณะสงฆ์ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของการวัด และเป็นฐานรองรับพระศาสนา มีความก้าวหน้าสามารถอำนวยประโยชน์เสริมสร้างความผาสุก ความถูกต้อง ความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงาม และแสดงความเมตตานุ

---

[๓๗]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

[๓๘]บรรยงค์ โตจินดา, **องค์และการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (๑๙๗๗), ๒๕๓๗), หน้า ๓๐.

[๓๙]จารุวรรณ สินธุโสภณ, **หลักการบริหารและการจัดการห้องสมุด**, (กรุงเทพมหานคร : ปรเมษฐการพิมพ์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๖.

เคราะห์ต่อปวงชน ปรากฏชัดทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม[๔๐] นอกจากนี้ยังหมายถึงการปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือจัดการ (Management) กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purposes/Objectives) ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิ์ภาพ (Efficiency)[๔๑]

ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหาร คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร[๔๒]

สรุปได้ว่า การบริหารก็คือการที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรทางการบริหารมาจัดดำเนินการตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

จากความหมายเกี่ยวกับการบริหารที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการบริหาร โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์	การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์	กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย
พะยอม วงศ์สารศรี	กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร

---

[๔๐]พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี), **ธรรมปริทัศน์ “๔๖”**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๓.

[๔๑]พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๒๖.

[๔๒]พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิโรจน์ สารรัตนะ	การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และอาชีพ
สมาน รังสิโยกฤษฎ์	๑. กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ๒. การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนด
บรรยงค์ โตจินดา	การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี)	การบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการ ๑) บุคคล (Man) ๒) เงินทุน (Money) ๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔) การบริหารจัดการ (Management)
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี)	การดำเนินงาน หรือจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ ๑. การสร้างความเชื่อมั่น ๒. ความสามารถในการแบ่งงาน ๓. การกระจายอำนาจ

๒.๓.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

การบริหาร เป็นการดำเนินงานไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวัง และต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา[๔๓]

การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคลอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่าง ๆ ที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคน และผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดช และพระคุณ[๔๔]

---

[๔๓]พุทธทาสภิกขุ, **การบริหารธุรกิจแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย, ม.ป.ป.), หน้า ๙-๑๒.

[๔๔]พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑). หน้า ๒-๓.

การบริหารเป็นกายบริหาร การบริหารวัด และการปกครอง กายบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง การบริหารวัด คือ การปกครอง ดูแลรักษาพระสงฆ์ สามเณร และบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในวัด ส่วนการปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึงองค์กรระดับสูงขึ้นไปในสังคมสังฆมณฑลทั่วประเทศ[๔๕]

การบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาเป็นการบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ซึ่งการพัฒนาตนเองต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง ที่สำคัญต้องมีสติ[๔๖]

สรุปได้ว่า การบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการร่วมมือกันทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การบริหารแบบใหม่ไม่ได้ยกเลิกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการในยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือยุคการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ แต่กลับนำเอาหลักการ และทฤษฎีเหล่านั้นมาทำการทดลอง และวิจัยเพิ่มเติม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้ และความคิดที่ชัดเจนขึ้น ส่วนนักวิชาการทางพระพุทธศาสนามีความเห็นในเรื่องการบริหารเหมือนกับนักวิชาการทั่วไป ต่างกันที่ว่าทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำธรรมมะมาใช้ร่วมและส่งเสริมในการบริหาร

จากความหมายเกี่ยวกับการบริหารในทางพระพุทธศาสนาที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการบริหารในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๗ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	**แนวคิดหลัก**
พุทธทาสภิกขุ	การบริหารเป็นการดำเนินงานไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคล อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปในทางเดียวกันสู่เป้าหมายที่วางไว้
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล)	การบริหารเป็นกายบริหาร การบริหารวัด และการปกครอง
สุลักษณ์ ศิวรักษ์	การบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาเป็นการบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ซึ่งการพัฒนาตนเองต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง

[๔๕]พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี เพรส จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

[๔๖]สุลักษณ์ ศิวรักษ์, **การบริหารงานแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๘.

๒.๓.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะนำความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งจะต้องมีทั้งศาสตร์ และศิลป์[๔๗] อีกทั้งการบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร[๔๘] ได้แก่

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปเพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการบริหาร ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆได้สำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุ และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ซึ่งทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4M’s คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6M’s ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามา ซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมาก

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4M’s หรือ 6M’s ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิริยาร่วมกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า และค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออก และรายได้ขององค์กรและหลักสำคัญของการบริหาร[๔๙] คือ

๑. การบริหาร เป็นการทำงานกับคนโดยอาศัยคน หมายความว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่นด้วย สาระสำคัญของการบริหาร

---

[๔๗]เด่น ชะเนติยัง, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

[๔๘]สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

[๔๙]เสนาะ ติเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

ในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำ และสามารถทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ การจะไปถึงเป้าหมายนั้นจะต้องมีระบบงานที่ดี มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การบริหาร เป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหาร เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้สิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ว่าจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้า และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดี

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การบริหารงานที่ได้ผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูง คือการบริหารงานที่ได้ผลผลิต หรือผลงานที่ได้ผลสำเร็จด้วยดี ด้วยต้นทุนหรือค่าลงทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งก็หมายความว่า นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงที่สุด อย่างประหยัดที่สุด และให้ได้ผลงานที่ดีมากที่สุดนั่นเอง[๕๐]

หลักกระบวนการบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบาย และมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การ

๓. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดไว้

๔. การอำนวยการ (Directing) คือ การกำกับ สั่งการ และมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหา และอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด

---

[๕๐]พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี เพรส จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๒๖-๒๗.

ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการของหลักการบริหาร ดังนี้[๕๑]

๑. การวางแผน (Planning)

๒. การจัดระบบองค์การ (Organizing)

๓. การจัดบุคลากร (Staffing)

๔. การเป็นผู้นำในองค์การ (Leading)

๕. การควบคุมการดูแล (Controlling)

หลักการบริหารเหล่านี้อาจจะเคยปฏิบัติโดยผู้บริหารก่อนมี Fayol แต่ Fayol เป็นบุคคลแรกที่ประมวลหลักการเหล่านี้ขึ้นมา ทำให้ผู้บริหารทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งได้วางรากฐานของการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง

ทฤษฎีการบริหารมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทาง การบริหาร ๕ ประการ คือ[๕๒]

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

---

[๕๑]Harold Koontz and Weihrich Heize, **Essential of management**, 5th ed., (Singapore: McGraw-Hall, 1990), pp. 26-27.

[๕๒]Alan Price, **Human Resource Management in a Business Context**, 2nd edition, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

มีผู้นำเสนอกระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB” เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน[๕๓] ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจ และสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำ และควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงาน และสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี

นอกจากนี้ภารกิจสำคัญในการบริหารกล่าวไว้ ๗ ประการ คือ[๕๔]

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงาน การบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

---

[๕๓]Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York: Institute of Public Administration, 1937), pp. 37-38.

[๕๔]ติน ปรัชญพฤทธิ์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการ หรือการวินิจฉัยสั่งการหลังการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน หรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบ และรัดคุม

สำหรับแนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี่ ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)[๕๕] และการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิ่ง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน

สรุปได้ว่า การบริหารมีความจำเป็นที่ต้องมีกระบวนการที่สำคัญ ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การแต่งตั้งบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยมีแนวคิกหลักที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสรุปได้ดัง ตารางที่ ๒.๗

---

[๕๕]สุปรีชา กมลาศน์, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เด่น ชะเนติยัง	การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์
สมคิด บางโม	๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไร ๒. ทรัพยากรในการบริหาร ๓. มีการประสานงานระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันหรือมีระบบของการทำงานร่วมกัน ๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
เสนาะ ติเยาว์	๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและอาศัยคน ๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างประหยัดที่สุด และให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) ๔. การอำนวยการ (Directing) ๕. การควบคุม (Controlling)
Alan Price	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling)

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Luther Gulick and Lyndall Urwick	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) ๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) ๔. การอำนวยการ (Direction) ๕. การประสานงาน (Coordinating) ๖. การรายงาน (Reporting) ๗. งบประมาณ (Budgeting)
ติน ปรัชญพฤทธิ์	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ๔. การสั่งการ (Directing) ๕. การประสานงาน (Coordinating) ๖. การรายงาน (Reporting) ๗. การงบประมาณ (Budgeting)
สุปรีชา กมลาศน์	POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing(การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)

๒.๓.๔ หลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา

หลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล[๕๖]

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติอย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตย จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทิน และกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใส และเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลายอาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ ได้แก่ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอา

[๕๖]ปรีชา ช้างขวัญยืน, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๔๒-๔๓.

สวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะวันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”

๒. ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้นก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อมีภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย เป็นต้น

๓. ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้กระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าผิด เป็นต้น

หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อ “POSDC” ดังนี้[๕๗]

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึงการจัดองค์การซึ่งเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์การ มีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ซึ่งเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ซึ่งเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

---

[๕๗]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมฺจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

สรุปได้ว่า หลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนานั้น จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ตามความเหมาะสมทั้งในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

จากหลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทรรศนะเอาไว้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาหลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๘ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๙ หลักการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปรีชา ช้างขวัญยืน	เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือเป็นต้นแบบของการบริหารมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมฺจิตฺโต)	หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ๒. O คือ Organizing หมายถึง การองค์การ ๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าอาวาส

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเจ้าอาวาสเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและได้ประมวลเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของเจ้าอาวาส

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มหาเถรสมาคมได้อาศัยอำนาจดังกล่าวออกกฎมหาเถรสมาคมเพื่อจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้มีความเรียบร้อยดีงามยิ่งขึ้นเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน มีกฎมหาเถรสมาคมรวมทั้งสิ้น ๒๔ ฉบับ ในกฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ส่วนกฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) หมวด ๑ ข้อ ๔ ได้ให้ความหมายพระสังฆาธิการไว้ว่า พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งคำว่า “พระสังฆาธิการ” มาจากคำว่า “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น พระสังฆาธิการ แปลตามรูปศัพท์ได้ว่า พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์ หรือพระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์ โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง จึงหมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์[๕๘]

---

[๕๘]สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

พระสังฆาธิการ หรือ พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กำหนดอำนาจการปกครองตามลำดับชั้นตั้งแต่ระดับ

๑. เจ้าคณะใหญ่

๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด

๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ

๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล

๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาส จึงเป็นพระสังฆาธิการในลำดับที่ ๖ ซึ่งการตำแหน่งพระสังฆาธิการของเจ้าอาวาสจะมีอำนาจเต็มตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่งของมหาเถรสมาคมครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด

ความสำคัญของเจ้าอาวาส

พระสังฆาธิการ เป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองหรือวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และกฎมหาเถรสมาคม พระสังฆาธิการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลพระภิกษุสามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรงดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย พระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาสจะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร และจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๕๙]

สรุปได้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึง พระสังฆาธิการผู้มีอำนาจหน้าที่ปกครองดูแลวัดในแต่ละวัด ซึ่งมีลักษณะความเป็นผู้นำทางการปกครอง และในการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

๒.๔.๒ หน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส

การปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ถือว่าเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน มีการบังคับบัญชากันลงไปตามลำดับชั้น นับตั้งแต่ระดับมหาเถรสมาคมลงไปจนถึงเจ้าอาวาส อันเป็นการปกครองบังคับบัญชาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕[๖๐]

---

[๕๙]กรมการศาสนา, **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), คำนำ.

[๖๐]พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๗๖.

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

มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ดังนี้[๖๑]

๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการ และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒. ปกครอง และสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๓. เป็นธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์

๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่เจ้าอาวาสดังกล่าวมานี้ เป็นหน้าที่โดยภาพรวมลักษณะอย่างกว้าง ๆ มิได้ชี้ชัดถึงวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด เพราะวิธีปฏิบัตินั้นได้กำหนดหรือจะกำหนดไว้ในกิจการประเภทนั้น ๆ แต่พอกำหนดได้โดยลักษณะงานเป็น ๔ คือ[๖๒]

ก. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

๑. บำรุงรักษาวัดให้เป็นไปด้วยดี

๒. จัดกิจการของวัดให้เป็นไปด้วยดี

๓. จัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี

การบำรุงรักษาวัด คือ การก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ การปรับปรุงตกแต่งการกำหนดแบบแปลนแผนผัง ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ต้องทำด้วยแรงเงินแรงงาน และแรงความคิดอันเป็นส่วนสร้างสรรค์ และเสริมสร้างส่วนที่เป็นวัตถุให้ปรากฏเป็นธรรมศาสนสถาน และศาสนวัตถุของวัดวาอารามต่าง ๆ จักได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นไปด้วยดี ด้วยหน้าที่ของเจ้าอาวาสข้อนี้

การจัดกิจการของวัด คือ การจัดกิจการของวัดตามหน้าที่ผู้ปกครองวัด และหน้าที่จัดกิจการแทนวัดในฐานะผู้แทนนิติบุคคล กิจการของวัดโดยซึ่งหมายถึง กิจการ ๕ ประเภท คือ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคซึ่งวิธีปฏิบัตินั้นมหาเถรสมาคมได้กำหนดขึ้น หรือที่จะกำหนดขึ้นในกาลต่อไป หรือที่ต้องปฏิบัติตามจารีตประเพณีอันดีงาม ส่วนกิจการที่ต้องจัดการแทนวัดในฐานะผู้แทน เช่น การรับทรัพย์สิน การอรรถคดี กิจการเหล่านี้ เจ้าอาวาสจะต้องจัดการให้เป็นไปได้ด้วยดี คือเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผล หรือจารีตว่าด้วยเรื่องนั้น

การจัดการศาสนสมบัติ หมายถึง การดูแล และรักษา การใช้จ่าย การจัดหาทรัพย์สินของวัด ตลอดจนการบัญชีทั้งส่วนที่เป็นศาสนวัตถุ ศาสนสถาน และศาสนสมบัติของวัดที่ตนเป็นเจ้าอาวาสให้เป็นไปด้วยดี คือ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

---

[๖๑]พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุรหฺมรังสี), **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๘๔.

[๖๒]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๖๖-๖๘.

ข. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๑. ปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

๒. สอดส่องบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด

ปกครอง หมายถึง การคุ้มครองปกปักรักษาให้บรรพชิต และคฤหัสถ์ผู้ที่มีอยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้นได้เป็นอยู่ด้วยความผาสุก ให้ความอนุเคราะห์ในส่วนที่อยู่อาศัย และปัจจัยตามสมควร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่บรรพชิต และคฤหัสถ์ดังกล่าวด้วยพรหมวิหารธรรมตามควรแก่เหตุ

สอดส่อง หมายถึง การตรวจตรา และเอาใจใส่ดูแลการประพฤติปฏิบัติของบรรพชิต และคฤหัสถ์ที่มีถิ่นที่อยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม รวมถึงควบคุมและบังคับบัญชาบรรพชิต และคฤหัสถ์ดังกล่าวให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม และรวมถึงการว่ากล่าว และนำชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งวัด และพระศาสนาอันเป็นส่วนรวม[๖๓]

ปกป้องคุ้มครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ คือ การคอยปกป้องผองภัยอันตรายทั้งหลายภายนอก ไม่ให้เข้ามาเบียดเบียนทำร้ายพระภิกษุสามเณรหรือคฤหัสถ์ ที่อยู่ภายในวัดของตนให้มีความปลอดภัยจากอันตรายทั้งหลาย เปรียบเสมือนแม่ไก่กางปีกป้องคุ้มครองลูกของตนให้มีความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวงนั่นเอง[๖๔]

ค. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม

๑. ในการจัดการศาสนศึกษา

๒. ในการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย

การจัดการศาสนศึกษา หมายถึง การจัดให้มีการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียน ทั้งแผนกบาลีและแผนกธรรม (รวมถึงธรรมศึกษาด้วย) หรือเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง ซึ่งยึดแบบแผนตามจารีตประเพณีที่โดยปฏิบัติสืบมาโดยตรง ได้แก่ การจัดตั้งสำนักศาสนศึกษาแผนกบาลีและแผนกธรรม หรือการให้พระภิกษุสามเณรไปเรียนที่วัดใกล้เคียงซึ่งมีสำนักศาสนศึกษาดังกล่าว

การอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัย หมายถึง การจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตตามวิธีการที่กำหนดในคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ. ๒๕๒๘ และการจัดให้มีการอบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่คฤหัสถ์ในรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการฝึกอบรมระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ ฝึกซ้อมเรื่องสังฆกรรม และพิธีกรรมทางศาสนา ตลอดจนฝึกอบรมการปฏิบัติศาสนกิจของคฤหัสถ์ เช่น การทำวัตรสวดมนต์ประจำวันพระ การสมาทานอุโบสถศีล และการปฏิบัติศาสนพิธีอื่น ๆ

---

[๖๓]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘-๖๙.

[๖๔]พระมหาบุญมี ปุญฺญวุฑฺโฒ, “ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานวัดของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ง. หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลนั้น เป็นหน้าที่เชื่อมโยงผูกพันกับสังคมทั้งในส่วนวัดและนอกวัด และเป็นหน้าที่อันเกี่ยวกับผลประโยชน์ทั้งโดยตรง และโดยอ้อม ซึ่งพอแยกได้โดยลักษณะ คือ

๑. การอำนวยความสะดวกแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่ขอใช้วัดเป็นที่จัดบำเพ็ญกุศล ทั้งที่เป็นส่วนตัว และส่วนรวม

๒. การอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุสลของวัดเอง ทั้งที่เป็นการประจำ และเป็นการจร

๓. การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้จะบำเพ็ญกุศลนอกวัด แต่ขอรับคำปรึกษาและความอุปถัมภ์จากเจ้าอาวาสหรือจากวัด

๔. การสร้างสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล เช่น การสร้างฌาปนสถาน มีเมรุเผาศพ ศาลาพักศพหรือศาลาบำเพ็ญกุศล และที่เก็บศพ เป็นต้น

หน้าที่ของเจ้าอาวาสข้อนี้ มีคำที่ต้องพิเคราะห์ คือคำว่า “ตามสมควร” คือต้องให้การบำเพ็ญกุศลที่เกิดจากการอำนวยความสะดวกนั้น เป็นไปตามระเบียบแบบแผนไม่มีสิ่งที่เป็นพิษภัย เช่น อบายมุขแฝงอยู่ เป็นต้น

จากหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามที่ระบุไว้ ๔ ประการ ข้างต้น ทำให้เจ้าอาวาสต้องมีอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมดูแล และบริหารสั่งการ ตามความในมาตราที่ ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ อันเป็นกฎหมายสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ให้อำนาจเจ้าอาวาสไว้ ๓ ประการ

มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ ดังนี้[๖๕]

๑. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด

๒. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด

๓. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัดทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคมอนึ่ง ในกรณีที่ไม่มีเจ้าอาวาสหรือเจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้แต่งตั้งผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาส ให้ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าอาวาส

สรุปได้ว่า หน้าที่ของเจ้าอาวาส ได้แก่ บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดปกครอง และสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อาศัยหรือพำนักในวัด พร้อมต้องเป็นธุระในการศึกษาอบรม และสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์นั้นด้วย ทั้งยังต้องคอยอำนวยความสะดวกแก่พุทธศาสนิกชนในการบำเพ็ญกุศลตามสมควร ดังกล่าวมานี้ ทำให้เจ้าอาวาสต้องมีอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมดูแล ละบริหารสั่งการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยดีงามตามหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่งของมหาเถรสมาคมศาสนศึกษา ดังกล่าวว่า คณะสงฆ์ยังมิได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้โดยชัดเจนแต่โดยหลักสูตร และเนื้อวิชาแล้วคงอนุมานได้ว่า มีวัตถุประสงค์ ๙ ประการ คือ

---

[๖๕]กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

๑. เพื่อพระสงฆ์รักษาตนและหมู่คณะ
๒. เพื่อใช้อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
๓. เพื่อใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองด้วยคุณธรรมของพระศาสนา
๔. เพื่อใช้ในกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนา
๕. เพื่อรักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
๖. เพื่อสร้างศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธสาสนา
๗. เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา
๘. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
๙. เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม[๖๖]

จากหน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาสที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ทรรศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาหน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาสซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๙ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ หน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	**แนวคิดหลัก**
พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พฺรหฺมรํสี)	มาตรา ๓๗ เจ้าอาวาสมีหน้าที่ ๑. บำรุงรักษาวัด จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ๒. ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอาศัยอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม ๓. เป็นธุระในการศึกษา อบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ๔. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ)	ก. หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ข. หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด ค. หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม ง. หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล

[๖๖]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๑.

ตารางที่ ๒.๑๐ หน้าที่และอำนาจของเจ้าอาวาส (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กนก แสนประเสริฐ	มาตรา ๓๘ เจ้าอาวาสมีอำนาจ ๑. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมิได้รับอนุญาตของเจ้าอาวาสเข้าไปอยู่อาศัยในวัด ๒. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาสออกไปเสียจากวัด ๓. สั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยในวัดทำงานภายในวัดหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษในเมื่อบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ในวัดนั้นประพฤติผิดคำสั่งเจ้าอาวาส ซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม

๒.๔.๓ บทบาทของเจ้าอาวาสทางพระพุทธศาสนา

เจ้าอาวาสคือพระสังฆาธิการผู้ทำหน้าที่ในการปกครองในตำแหน่งเจ้าอาวาสวัด จะต้องมีบทบาทดำเนินการบริหารจัดการวัดซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๐๕ ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ให้พระสังฆาธิการแต่ละลำดับชั้นให้เป็นผู้มีหน้าที่ในการปกครองกำกับดูแล กวดขัน คุณสมบัติของผู้ปกครองตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสวัดขึ้นไป จึงส่งผลต่อความเจริญและความเสื่อมของพระพุทธศาสนาได้ ผู้ที่จะเป็นผู้ปกครองตั้งแต่ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไป จึงควรมีบทบาท ดังนี้

บทบาทด้านการปกครองคณะสงฆ์

การปกครอง คือ การจัดทำกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการตัดสินกรณีขัดแย้งเกี่ยวกับการตีความหมายและการใช้กฎหมาย ซึ่งทุกคนในสังคมจะต้องยอมรับและปฏิบัติตาม หากมีใครขัดขืนไม่ยอมรับหรือทำการ บางอย่างในลักษณะที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่คนอื่น ย่อมจะได้รับโทษทัณฑ์บางประการตามควรแก่กรณี ทั้งนี้เพื่อการปกป้องมิให้มีใครมาทำความเดือดร้อนวุ่นวายให้เกิดขึ้นแก่สังคม และเพื่อให้เป็นการคุ้มครองคนที่ยอมรับปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ทางสังคมหรือกฎหมายให้ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข[๖๗]

การปกครอง คือ การบริหาร วางระเบียบกฎเกณฑ์ให้สมาชิกของสังคมได้อยู่ร่วมกันทำหน้าที่อย่างปกติสุข รวมทั้งหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการให้การบริการแก่ประชาชน ให้เกิดการอยู่ร่วมกันและปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐอย่างถูกต้อง ตลอดถึงการพยายามสร้างรูปแบบ การปกครองที่จะกำจัดคนเลวให้น้อยที่สุด โดยพยายามให้เกิดจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยไม่มีการใช้อำนาจหรือการลงโทษมาบังคับให้ทำหรือปฏิบัติตาม[๖๘]

---

[๖๗]แสวง อุดมศรี, **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

[๖๘]คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระวังรักษาหรือการบริหาร[๖๙] หรืออาจกล่าวได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ คือ การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึง งานในหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณรในเขตอาวาสของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงต้องดำเนินการปกครองวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง ตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศและบัญชาของ สมเด็จพระสังฆราช นอกจากนั้นเจ้าอาวาสยังจะต้องทำหน้าที่คอยสอดส่องพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณร ระงับอธิกรณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ลุกลามใหญ่โต จนไม่สามารถจะควบคุมและแก้ไขได้ อันจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาได้[๗๐]

พระพุทธศาสนาถือว่าสูงสุด ซึ่งอยู่ในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และนโยบายคณะสงฆ์และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง เพื่อการดำรงสมณธรรม ปฏิบัติสมณกิจ ให้เกิดการพัฒนาการมั่นคงถาวรและเรียบร้อยดีงามแห่งพระพุทธศาสนา ทั้งเพื่ออำนวยประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมสืบต่อไป จนไม่มีเวลาว่างเหลือไว้ให้ทำความเสื่อมเสีย ตลอดจนถึงสถาบันสงฆ์และประเทศชาติโดยให้พระอุปัชฌาย์และเจ้าคณะพระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ทุกชั้นมีจิตสำนึกรับผิดชอบควบคุมสอดส่องดูแล และส่งเสริม โดยถือหลักเป้าหมายหลัก คือ เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพ เพื่อรับทราบปัญหาข้อขัดแย้ง เพื่อขอร้องให้ช่วยกันทำงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อติดตามมาชี้แจงเพิ่มเติมและดูงานตามที่สั่ง และเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะนำไปแก้ไขปรับปรุงกิจการคณะสงฆ์ให้ดีขึ้น[๗๑]

การปกครองคณะสงฆ์ ต้องมุ่งเน้นพัฒนาวัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง จากนั้นวัดทั้งหลายก็สร้างเครือข่ายโยงใยรวมกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วประเทศ ลดขั้นตอนสายบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อน ไม่ทันการณ์ โดยปรับปรุงระบบการทำงานของพระสังฆาธิการหรือทำ Re-engineering ให้กับการบริหารคณะสงฆ์ ให้เป็นระบบการบริหารงานที่ใช้ได้ดี โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านสื่อสาร[๗๒] ซึ่งวัดแต่ละวัดนอกจากจะจัดการปกครองโดยมีกฎระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้ว ยังจะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปกครองแห่งราชอาณาจักร และ ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย เช่น กฎหมายพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กฎกระทรวง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดแย้งต่อหลักการแห่งพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ส่วนการปกครองบุคลากรภายในวัดที่นอกเหนือจากพระภิกษุสงฆ์ สามเณร ซึ่งได้แก่ศิษย์วัด แม่ชี คนงาน รวมทั้งฆราวาสผู้อาศัยในวัด เจ้าอาวาสจะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

---

[๖๙]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๔๖.

[๗๐]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **การคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

[๗๑]พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี), “การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน” ใน **ธรรมปริทัศน์ ๔๖**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๕๙.

[๗๒]พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๙-๓๓.

วัด และกระจายอำนาจหน้าที่เพื่อช่วยกันดูแล และพัฒนาวัด บุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ภายในวัดรวมทั้งคณะกรรมการบริหารวัดล้วนมีความสำคัญ เพราะต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อกิจการของวัด และมีส่วนทำให้วัดก้าวหน้าหรือตกต่ำได้เช่นกัน แต่หากช่วยกันบริหารวัดโดยปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ หมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจการของวัดเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการของส่วนรวมก็จะทำให้ภารกิจของวัดประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า การปกครองคือกระบวนการจัดทำ บังคับใช้ และตีความกฎหมาย เพื่อให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย โดยมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนเพื่อคุ้มครองผู้ที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การปกครองยังหมายถึงการบริหารและจัดระเบียบสังคม รวมถึงการให้บริการจากรัฐแก่ประชาชนโดยไม่เน้นการใช้อำนาจหรือการลงโทษ แต่เน้นการสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สำหรับการปกครองคณะสงฆ์นั้น เจ้าอาวาสมีหน้าที่ควบคุม ส่งเสริม และรักษาความเรียบร้อยของพระภิกษุสามเณรในเขตวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเฝ้าระวังพฤติกรรม ระงับปัญหาไม่ให้บานปลาย เพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา โดยมุ่งเสริมสร้างความรับผิดชอบในหมู่พระสังฆาธิการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม รับฟังข้อเสนอแนะ และพัฒนากิจการคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การปกครองคณะสงฆ์ควรมุ่งเน้นพัฒนาวัดให้เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางของชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั่วประเทศ ลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ โดยวัดต้องปฏิบัติตามระเบียบของรัฐและคณะสงฆ์อย่างไม่ขัดต่อหลักพระธรรมวินัย รวมถึงการบริหารบุคลากรอื่นในวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้กิจการของวัดดำเนินไปอย่างมั่นคงและก้าวหน้า

ตารางที่ ๒.๑๑ ความหมายด้านการปกครองคณะสงฆ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ราชบัณฑิตยสถาน	การปกครอง คือ การบริหาร วางระเบียบกฎเกณฑ์ให้สมาชิกของสังคมได้อยู่ร่วมกันทำหน้าที่อย่างปกติสุข การปกครอง หมายถึง การดูแล การคุ้มครอง การระวังรักษาหรือการบริหาร
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ)	การปกครองคณะสงฆ์ คือ การควบคุมและส่งเสริมรักษาความเรียบร้อยดีงาม หมายถึงงานในหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการปกครองดูแลพระภิกษุสามเณรในเขตอาวาสของตนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์
พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี)	การปฏิบัติสมณกิจ ให้เกิดการพัฒนาการมั่นคงถาวรและเรียบร้อยดีงามแห่งพระพุทธศาสนา
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	การปกครองคณะสงฆ์ ต้องมุ่งเน้นพัฒนาวัดแต่ละวัดให้เข้มแข็งเป็นที่พึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง

บทบาทด้านการศาสนศึกษา

การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาของบรรพชิตและคฤหัสถ์ เป็นกิจการของคณะสงฆ์ประการหนึ่งที่สำคัญยิ่งในอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม มาตรา ๑๕ ตรี มีความตอนหนึ่งว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา” ของคณะสงฆ์ และในระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง ของมหาเถรสมาคม ได้กำหนดวิธีดำเนิน การควบคุมและส่งเสริมศาสนศึกษาว่า “ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี” ตามที่ คณะสงฆ์ได้กำหนดวัตถุประสงค์การศาสนศึกษาไว้โดยชัดเจน

หากพิจารณาโดยหลักสูตรและเนื้อหาวิชาแล้ว คงอนุมานได้ว่า มีวัตถุประสงค์ ๙ ประการ ประกอบด้วย

ประการที่ ๑ เพื่อพระสงฆ์รักษาตนเองและหมู่คณะ
ประการที่ ๒ เพื่อใช้อบรมสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์
ประการที่ ๓ เพื่อใช้พัฒนาชาติบ้านเมืองด้วยคุณธรรมของศาสนา
ประการที่ ๔ เพื่อใช้ในกิจการคณะสงฆ์และการศาสนา
ประการที่ ๕ เพื่อรักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา
ประการที่ ๖ เพื่อสร้างศาสนทายาทสืบอายุพระพุทธศาสนา
ประการที่ ๗ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา
ประการที่ ๘ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
ประการที่ ๙ เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นส่วนรวม[๗๓]

การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอื่น ๆ อันสมควรแก่สมณะ การศึกษาของสงฆ์แต่เดิมนั้นเริ่มต้นมาแต่สมัยพุทธกาลและบุคคลที่เข้ามาสู่สังฆมณฑลในครั้งพุทธกาลตามประวัติความเป็นมาส่วนมาก มักจะได้รับการศึกษาทั้งคดีทางโลกและคดีทางธรรมมาเป็นอย่างดี ตามลัทธิศาสนาในสมัยนั้น เป็นต้นว่าเรียนจบไตรเพทมาก่อนการศึกษาของสงฆ์ในสมัยพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่มี ๒ ประการ คือ คันถะธุระ คือ ธุระฝ่ายคัมภีร์ กิจด้านการเรียน และวิปัสสนาธุระ คือ ธุระฝ่ายเจริญวิปัสสนา กิจด้านการบำเพ็ญภาวนาหรือเจริญพระกรรมฐาน ซึ่งรวมทั้งสมถะด้วยเรียกรวมเข้าในวิปัสสนาโดยฐานเป็นส่วนคลุมยอด[๗๔]

การศาสนศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนกธรรม บาลี แผนกสามัญศึกษาและการศึกษาอื่น ๆ อันสมควรแก่สมณะ รวมทั้งการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัย[๗๕]

---

[๗๓]ปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, หน้า ๔๑.

[๗๔]พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๗๗.

[๗๕]กรมการศาสนา, **คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๑.

การจัดการศาสนศึกษาเป็นกิจการที่สำคัญยิ่งของคณะสงฆ์ เป็นหลักสำคัญในการรักษาพระพุทธศาสนา เพราะพระสงฆ์ผู้รักษาพระธรรมวินัยดีย่อมเป็นศรีของพระศาสนา และเป็นกำลังในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ การจัดการศาสนศึกษา ควรมี ๕ องค์ประกอบ คือ

๑. หลักการ หมายถึง ระบบและหลักสูตรการศึกษา อันระบบและหลักสูตรการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์เป็นระบบและหลักสูตรเฉพาะเพื่อการพระศาสนา หาใช่เพื่อการอื่นไม่มีความดีงามในตัวอย่างสมบูรณ์แบบ อาจกล่าวได้ว่า “ไม่เหมือนใครและไม่มีใครเหมือน” นับว่าเป็นหลักการอันดีงามสำหรับการคณะสงฆ์ และการพระศาสนาโดยแท้

๒. วิธีการ หมายถึง วิธีดำเนินกิจการต่าง ๆ ในการศาสนศึกษา เช่น การเรียน การสอน การวัดผล การรับรองฐานะ และการจัดการอื่น ๆ เพื่อให้การศาสนศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพ ยังเป็นไปตามจารีตประเพณีอันดีงามแต่อดีต หากได้มีการปรับปรุงโดยกำหนดเป็นระเบียบมหาเถรสมาคมว่าด้วยการนี้ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ อาจเหมาะสมกับการสมัยเป็นไปเพื่อความเจริญในทุกด้านโดยแท้

๓. ปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติตามวิธีการ ได้แก่ เจ้าสำนัก-ครูอาจารย์ ซึ่งเป็นผู้แบกภาระการศาสนศึกษา ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคณะสงฆ์และพระศาสนาเป็นสำคัญ ปฏิบัติภารกิจส่วนนี้ด้วยกตัญญูกตเวทิตาธรรม มุ่งรักษาพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง พยายามเห็นแก่ประโยชน์ของคณะสงฆ์และพระศาสนาเป็นสำคัญ

๔. อุปการ หมายถึง การอุปถัมภ์บำรุง การศาสนศึกษานี้ องค์พระมหากษัตริย์ทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงนับได้ว่าเป็นพระมหากรุณาอย่างสูง แต่การที่ทรงอุปถัมภ์ด้วยงบประมาณอุดหนุนผ่านทางเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นทุนอุดหนุนที่น้อยกว่าการศึกษาประเภทอื่น ๆ ถึงแม้จะได้รับการอุปถัมภ์จากประชาชนทั่วไปอีก ก็เป็นส่วนน้อย ไม่เพียงพอแก่การจัดการ จึงเป็นเหตุให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความยากลำบาก

๕. สิทธิการ หมายถึง การติดตามผลงาน การควบคุม และส่งเสริมการศาสนศึกษาโดยตรง ได้แก่ เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นด้วยองค์ประกอบดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ช่วยแบกภาระด้านการศาสนศึกษาอย่างเต็มกำลัง อันเป็นการแสดงความกตัญญูต่อพระศาสนา เป็นเหตุให้คณะสงฆ์และพระศาสนาได้มีผู้เจริญด้วยวิชาความรู้ มีภูมิรู้ภูมิธรรมอย่างน่าภาคภูมิใจ[๗๖]

การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ได้จัดการศึกษาออกเป็น ๓ ส่วนคือ

๑. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลี การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ตามหลักสูตรแบ่งเป็น ๓ ชั้น คือ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท นักธรรมชั้นเอก ถ้าเป็นฆราวาส เรียกว่า ธรรมศึกษาแบ่งออกเป็น ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามหลักสูตรแบ่งออกเป็น ๘ ชั้น คือ บาลีประโยค ๑-๒ และเปรียญธรรม ๓-๙

๒. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การจัดการเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรทั้งวิชาสามัญและการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กันไป

---

[๗๖]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๒-๙๔.

๓. การศึกษาระดับอุดมศึกษา ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักในพระพุทธศาสนาปัจจุบันได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.) พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ใน มาตรา ๓๗ ว่าเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ จึงเห็น ได้ว่าเจ้าอาวาสเป็นผู้จัดการศาสนศึกษา และวัดเป็นสถานศึกษา คำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่องให้ภิกษุสามเณรเรียนพระธรรมวินัย พ.ศ. ๒๕๒๘ ก็กำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสโดยตรง และให้เจ้าคณะสังกัดร่วมจัดด้วย

สรุปได้ว่า การศาสนศึกษาเป็นกิจการสำคัญของคณะสงฆ์ในการศึกษาและอบรมพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นผู้ควบคุมและส่งเสริมให้ดำเนินไปด้วยดีตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก 9 ประการ เช่น การรักษาหลักพระธรรมวินัย พัฒนาชาติด้วยคุณธรรม และสร้างความมั่นคงแก่พระพุทธศาสนาและประเทศชาติ การศึกษานี้เริ่มต้นตั้งแต่พุทธกาล แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ คันถะธุระ (การเรียนพระคัมภีร์) และวิปัสสนาธุระ (การบำเพ็ญภาวนา) ปัจจุบันการจัดการศาสนศึกษาครอบคลุมทั้งแผนกธรรมบาลี แผนกสามัญศึกษา และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยสงฆ์ เช่น มจร. และ มมร. มีบทบาทสำคัญ การจัดการศึกษานี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ หลักการ วิธีการ ปฏิบัติการ อุปการ และสิทธิการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และวัดเป็นสถานศึกษา แม้ได้รับการอุปถัมภ์จากรัฐและประชาชน แต่อาจยังขาดแคลนทุนทรัพย์ การพัฒนาจึงต้องอาศัยความร่วมมือและความมุ่งมั่นจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืน

ตารางที่ ๒.๑๒ ความหมายด้านการศาสนศึกษา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กรมการศาสนา	การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาพระปริยัติธรรมและการศึกษาอื่น ๆ อันสมควรแก่สมณะ การศาสนศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนกธรรมบาลี แผนกสามัญศึกษาและการศึกษาอื่น ๆ อันสมควรแก่สมณะ รวมทั้งการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัย

บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์

การศึกษาสงเคราะห์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล การช่วยเหลือเกื้อกูลการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาอื่นนอกจากการศาสนศึกษา หรือบุคคลผู้กำลังศึกษาหรือกระบวนการสงเคราะห์ปวงชน ทั้งก่อนวัยเรียน ในวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ ตามสมควร เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และการจัดการศึกษาในการเตรียมความพร้อมแก่เด็กปฐมวัย โดยงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ ที่พระสงฆ์ได้ดำเนินการในปัจจุบัน มีอยู่ ๔ ลักษณะ ได้แก่

๑. โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วัด หรือมูลนิธิในวัดจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเด็กและเยาวชนที่ยากจนบางแห่งมีนักเรียนเฉพาะชาย-หญิง เรียนร่วมกับภิกษุสามเณร ปัจจุบันโรงเรียนประเภทนี้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

๒. โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ ตั้งตามพระราชประสงค์และอยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันมีจำนวน ๓ แห่ง คือ โรงเรียนวัดศรีจันทร์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนวัดบึงเหล็ก จังหวัดนครพนม และโรงเรียนนันทนุรีวิทยา จังหวัดน่าน

๓. ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน สอนเฉพาะวันอาทิตย์ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จัดตั้งขึ้นตามความคิดและการน าของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้มาเรียนพระพุทธศาสนาในวันที่ทางสถานศึกษาของฝ่ายราชอาณาจักรหยุดเรียนตามแบบสากล นอกจากจะสอนธรรมะแก่เด็ก ศูนย์นี้ยังได้ทบทวนวิชาสามัญที่เรียนตามหลักสูตรการศึกษาปกติของตนที่โรงเรียน เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นการชักจูงให้นักเรียนได้มาเรียนพุทธศาสนา

๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมกิจกรรม ปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็ก ส่งเสริมให้ภิกษุได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น และเป็นศูนย์ประสานความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชาวบ้าน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๑๗ เป็นต้นมา ดำเนินการรับเด็กที่อายุยังไม่ครบเกณฑ์เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มาช่วยเลี้ยงฝึกหัดมารยาทให้คุ้นเคยกับวัด กับพระตั้งแต่เด็ก สอนหนังสืองง่าย ๆ เบื้องต้น ที่ไม่เกินกำลังของสมองที่เด็กจะเรียนได้ และให้รู้จักสวดมนต์ ไหว้พระ เป็นต้น[๗๗]

การศึกษาสงเคราะห์ เป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรมนอกเหนือจากการสงเคราะห์ในวัดหรือสถานที่ศึกษาต่าง ๆ การตั้งศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ การดึงเด็กและเยาวชนมาศึกษาธรรม การเปิดสอนธรรมศึกษาให้แก่เด็กและนักเรียน การจัดพระสงฆ์ให้เข้าอบรมในสถานที่ศึกษา การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนและการมอบทุนการศึกษาสงเคราะห์ การตั้งทุนนิธิเพื่อการศึกษา เป็นต้น[๗๘]

การศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจุนเจือหรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนจุนเจือการศึกษาอื่นนอกการศาสนศึกษาหรือสถาบันการศึกษาหรือบุคคลผู้กำลังศึกษาเล่าเรียน เป็นการสงเคราะห์ประชาชนให้ได้รับการศึกษา โดยอาศัยศาลาหรือเสนาสนะใด ๆ ของวัดเป็นโรงเรียนหรือพระสงฆ์วัดและคณะสงฆ์ให้การสนับสนุนแก่สังคม เป็น

---

[๗๗]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, หน้า ๔๘-๔๙.

[๗๘]พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “คำกล่าวปาฐกถาบรรยาย”, ใน **การประชุมพระสังฆาธิการระดับอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ณ วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี**, (สระบุรี : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี, ๒๕๔๖). (อัดสำเนา)

การศึกษาที่นอกเหนือจากพระปริยัติธรรม ซึ่งคณะสงฆ์ได้กำหนดการศึกษาสงเคราะห์เป็นกิจการอันหนึ่งของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์นั้นว่าโดยลักษณะ ควรแยกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. การศึกษานอกเหนือจากการศาสนศึกษาที่พระสงฆ์ดำเนินการเพื่อการสงเคราะห์ประชาชน หรือพระภิกษุสามเณร

๒. การสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษา สถาบันการศึกษา หรือบุคคลผู้กำลังศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการในลักษณะนี้ เป็นการจัดการศึกษาซึ่งแบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ

๑) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และโรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระภิกษุในพระศาสนาได้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสงเคราะห์เด็กและเยาวชนของชาติและพระภิกษุสามเณรส่วนหนึ่งเป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้เข้าใกล้วัดและได้ศึกษาหลักธรรมทางศาสนา

๒) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีความมุ่งหมายให้วัดและพระสงฆ์ให้การศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน เป็นโอกาสให้พระสงฆ์ได้ใช้วิชาการศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติ ด้วยหลักธรรมของพระศาสนา

๓) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด มีความมุ่งหมายให้วัดได้ช่วยอบรมบ่มนิสัยเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรมแต่ยังเด็ก ทั้งเป็นการให้โอกาสวัดและพระสงฆ์ได้ร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติตั้งแต่วัยเด็ก

๔) โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แผนกสามัญศึกษา และมีการศึกษาวิชาพระปริยัติธรรม หมวดภาษาบาลี หมวดพระธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ อีกส่วนหนึ่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีการจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ.๒๕๓๗ และอยู่ในสังกัดกรมการศาสนา[๗๙]

สรุปได้ว่า การศึกษาสงเคราะห์หมายถึงการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือหรือเกื้อกูลประชาชนให้ได้รับการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก เยาวชน และผู้ขาดโอกาส ซึ่งเป็นกิจการหนึ่งของคณะสงฆ์ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชน โดยมีลักษณะสำคัญสองประการ คือ การจัดการศึกษานอกเหนือจากการศาสนศึกษาเพื่อสงเคราะห์ประชาชน และการเกื้อกูลหรืออุดหนุนสถาบันหรือบุคคลผู้กำลังศึกษา ทั้งนี้คณะสงฆ์ได้ดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โรงเรียนการกุศลของวัด โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดจึงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการศึกษาสงเคราะห์ โดยใช้ศาลาหรือเสนาสนะในการจัดการเรียนการสอน และเปิดโอกาสให้พระสงฆ์มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่วัยเยาว์ ทั้งยังเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน อันส่งเสริมให้พระพุทธศาสนาเป็นพลังขับเคลื่อนทางสังคมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

---

[๗๙]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **การคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔-๔๘.

ตารางที่ ๒.๑๓ ความหมายด้านการศึกษาสงเคราะห์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ)	การศึกษาสงเคราะห์คือการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเด็กเยาวชน และผู้ขาดโอกาส ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ปัจจุบันพระสงฆ์ดำเนินการใน 4 ลักษณะ ได้แก่ โรงเรียนการกุศลของวัด โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเชื่อมโยงวัดกับชุมชนอย่างใกล้ชิด
พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	การศึกษาสงเคราะห์เป็นการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างรอบด้านทั้งทางโลกและทางธรรม โดยมีรูปแบบหลากหลาย เช่น การตั้งศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ การสอนธรรมศึกษา การจัดอบรมธรรมะในสถานศึกษา การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การมอบทุนการศึกษา และการจัดตั้งทุนนิธิเพื่อการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาคุณธรรมแก่เยาวชนอย่างทั่วถึง

บทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

การเผยแผ่ศาสนามีคำที่ใช้อยู่ ๒ คำ คือ คำว่า “เผยแพร่” และ “เผยแผ่” คำว่าเผยแพร่เป็นลักษณะของมิชชันนารี คือ มุ่งมั่น จะให้ผู้อื่นยอมรับในศาสนาของตน ซึ่งเป็นลักษณะแห่งการจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งหันมานับถือคำสอนนั้น ๆ ส่วนคำว่า เผยแผ่ หมายถึง การประกาศให้ทราบ หากทราบแล้วสนใจจะเป็นพุทธศาสนิกชนก็ไม่เป็นที่รังเกียจ การเผยแผ่เป็นศัพท์ที่มีลักษณะอะลุ่มอล่วย และแสดงถึงการมีใจกว้าง ไม่ผูกมัดผู้อื่นด้วยความคิดของตนเองหรือศาสนาของตน[๘๐]

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ศาสนทายาทและประชาชนได้รับทราบในทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเทศนา การปาฐกถาในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในวัดและนอกวัด การบรรยายธรรมทางวิทยุและโทรทัศน์การเผยแผ่ธรรมด้วยสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์หรือวีดีทัศน์ ภารกิจด้านนี้ ครอบคลุมถึงการที่วัดหรือพระสงฆ์จัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในวัดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแผ่ธรรมหรือต้องการให้ประชาชนได้เข้าวัดปฏิบัติธรรมหรือมุ่งเน้นสืบสานวัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพลมาจากหลักพระพุทธศาสนา

---

[๘๐]พระปลัดเกียรติศักดิ์ สินทวีวรกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

การดำเนินการใด ๆ ของพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่เป็นไปเพื่อการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งในวัดและนอกวัด ชื่อว่าภารกิจด้านการเผยแผ่ทั้งสิ้น[๘๑]

การเผยแผ่พุทธศาสนา เป็นบทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสจักต้องกระทำโดยการจัดการเทศนา อบรม สั่งสอน ประชาชน ให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา และตั้งอยู่ในสัมมาปฏิบัติเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ บทบาทสำคัญเกี่ยวกับการเผยแผ่ ประกอบด้วย

๑. การหาอุบายวิธีให้ได้ยินได้ฟังโอวาท คำสั่งสอนหรือข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์

๒. แนะนำสั่งสอนอบรมประชาชนให้เข้าใจในศาสนพิธีและการปฏิบัติ

๓. เทศนาสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรมและให้ได้ยินได้ฟังเกี่ยวกับพระศาสนาโดยถูกต้อง[๘๒]

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะได้ผลก็ต่อเมื่อ

๑. พระสงฆ์จะต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในพระธรรมวินัย และปฏิบัติตามอย่างจริงจัง สอนอย่างไร ปฏิบัติได้อย่างนั้น

๒. ไม่สอนให้คลาดเคลื่อนจากความจริง เพื่อผลประโยชน์ของตน

๓. ไม่ติดยึดในแง่ใดแง่หนึ่งของหลักธรรม

๔. ไม่เห็นแก่ความง่ายตีความธรรมวินัยตามชอบใจหรือตามความต้องการของประชาชน

๕. ไม่สนองความต้องการของผู้มีอำนาจ

๖. ประสานความเข้าใจ ความเชื่อหรือลัทธิศาสนาอื่น ๆ พุทธศาสนิกชนทุกคนมีหน้าที่เผยแผ่พุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป เพื่อประโยชน์สุขของชาวโลก ความวัฒนาสถาพรของพระพุทธศาสนาและความมั่นคงของชาติไทย ผู้ที่จะทำหน้าที่เผยแผ่ศาสนาได้ดี ต้องเป็นผู้รู้ศาสนาและปฏิบัติตนตามหลักธรรมในศาสนาได้โดยสมบูรณ์เป็นนิจ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และคณะสงฆ์ถือเป็นกิจการพระศาสนาที่สำคัญที่สุด จุดหมายของการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมประการหนึ่งคือความรู้ความสามารถในการที่จะนำพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปสู่ประชาชนหรือการเผยแผ่นี้เอง คณะสงฆ์ไทยเคยจัดให้มีโรงเรียนพระธรรมกถึก ภิกษุสงฆ์ที่เทศน์ดีจะได้รับการยกย่องมาก ปัจจุบันมีบางวัดสอนวาทศิลป์ ในหลักสูตรการศึกษาภิกษุสงฆ์สามเณรก็เป็นการส่งเสริมให้มีความสามารถในการเผยแผ่ประเภทนี้[๘๓] ในยุคปัจจุบัน การเผยแผ่ธรรมของพระสงฆ์ มีดังนี้

๑. การเทศนาธรรม คือ การแสดงธรรมสั่งสอนตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งวิธีนี้พระภิกษุสงฆ์ใช้อยู่เป็นประจำ

---

[๘๑]กรมการศาสนา, **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓-๑๔.

[๘๒]สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปญโญ), “การเผยแผ่พระพุทธศาสนา”, ใน **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่อง การคณะสงฆ์และการพระศาสนาในทวีพลรัตน์ (บรรณาธิการ)**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๘-๑๕๕.

[๘๓]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **การกลับมาของพระพุทธศาสนา “พระเอก” ของการศึกษาใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ลายสือ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

๒. ปาฐกถาธรรม คือ การบรรยายธรรมะให้ผู้อื่นฟัง โดยทั่วไปจะยืนและผู้พูดจะต้องมีลีลาในการพูด เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังเป็นพิเศษ เป็นวิธีการที่น่าสนใจ

๓. อภิปรายธรรม คือ การชี้แจง หรือแสดงความคิดเห็นในหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่งให้ผู้อื่นเข้าใจ

๔. สนทนาธรรม คือ การพูดจาหารือในหลักธรรม เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต โดยยึดหลักทางสายกลาง

๕. การสอนสมถกรรมฐาน หรือวิปัสสนากรรมฐาน คือ การสอนให้นั่งภาวนาเพื่อให้ใจเป็นสมาธิและเข้าใจสภาวะตามความเป็นจริงของสังขารตามหลักไตรลักษณ์

๖. การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอนธรรมะ เช่น การใช้หนังสือธรรมะ การใช้วีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ม้วนเทป เป็นอุปกรณ์ในการเผยแผ่ศาสนธรรม โดยอาจจำหน่ายจ่ายแจกไปในกลุ่มที่ไม่มีเวลาจะได้ศึกษาธรรมะด้วยตนเอง

ความหมายของการเผยแผ่เป็นการสื่อสารเพื่อการพัฒนาบุคคลทางด้านจิตใจให้มีความเคารพเลื่อมใส ยำเกรง ในพระรัตนตรัย น้อมนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติตามสมควรแห่งการปฏิบัตินั้น เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเพื่อประโยชน์สุขแก่ชาวโลก เป็นศาสนาแห่งสันติภาพของโลกและสันติภาพแห่งโลกสากล สมดังพระดำริที่จะส่งพระอรหันต์สาวก ๖๐ รูป ออกไปเผยแผ่พุทธธรรมให้ชาวโลกได้รับรู้ จึงได้ตรัสกับภิกษุทั้งหลายว่า “จรถ ภิกฺขเว จาริกํ พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย โลกานุกมฺปาย อตฺถาย หิตายสุขาย เทวมนุสฺสานํ ” แปลว่า ภิกษุทั้งหลายพวกเธอจงเที่ยวไป เพื่อประโยชน์ และความสุข แก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุขแก่เหล่าทวยเทพและมนุษย์” โดยที่ ประโยชน์สูงสุดตามที่พระองค์ทรงประสงค์ มี ๓ ประการ ได้แก่

ทิฏฐธรรมิกัตถะ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์โลกนี้ ประโยชน์ขั้นต้น

สัมปรายิกัตถะ คือ ประโยชน์เบื้องหน้าหรือในภพหน้า ประโยชน์สูงขึ้นไป

ปรมัตถะ คือ ประโยชน์สูงสุด จุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน[๘๔]

กิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์วัด และคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีทั้งแบบประเพณีและปรับปรุง ให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน และแบบที่จัดเป็นคณะ หรือหน่วยงานเฉพาะจัดขึ้นมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. การเผยแผ่ตามประเพณีคณะสงฆ์และประเพณีไทย ได้แก่การเทศนาอบรมสั่งสอนประชาชนที่วัด ที่บ้าน ที่มีผู้อาราธนาและที่อื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ ทั้งแบบเทศน์ธรรมดา คือ เทศน์รูปเดียว หรือเทศน์ปุจฉาวิสัชนา ๒ รูปขึ้นไป

๒. การเผยแผ่แบบปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยายธรรม การสนทนาธรรม การปาฐกถาธรรม ในที่ประชุมที่วัด หรือที่อื่น ๆ ในโอกาสต่าง ๆ หรือ โดยทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์บันทึกลงแผ่นเสียง หรือแถบบันทึกเสียงไปเผยแผ่ที่อื่นในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งการพิมพ์หนังสือเทศน์หนังสือธรรมะออกเผยแผ่ หรือลงในหนังสือพิมพ์และเครือข่ายอินเตอร์เน็ตออกเผยแผ่

---

[๘๔]พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนฺทโร), **คม ชัด ลึก เล่ม ๒**, (กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง, ๒๕๔๗), หน้า ๔๑.

๓. การเผยแผ่แบบจัดเป็นคณะหรือหน่วยงานเผยแผ่หรือสถานศึกษา เป็นประจำหรือครั้งคราว หรือจัดเป็นกิจกรรมพิเศษ ในวัดหรือในหมู่บ้านใกล้เคียง เช่น งานพระธรรมทูต งานพระธรรมจาริก งานอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) หน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เป็นต้น

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านคฤหัสถ์ มีการตั้งเป็นสมาคมเพื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เช่น พุทธสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ยุวพุทธิกสมาคมประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์สมาคมส่งเสริมพระพุทธศาสนาต่าง ๆ การบรรยายธรรมในที่ประชุมและทางสื่อมวลชนต่าง ๆ การตั้งชมรมพุทธศาสนาในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนต่าง ๆ

๕. การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ บางวัดจัดให้มีปาฐกถาเป็นประจำทุกสัปดาห์หรือจัดกิจกรรมหลายประการ เช่น การหล่อเทียนพรรษาอาจมีการประกวดกัน วันสงกรานต์จัดให้มีพิธีสรงน้ำพระ การแห่พระ การขนทรายเข้าวัด การก่อเจดีย์ทราย การรดน้ำดำหัวผู้มีอายุ การเวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น[๘๕]

สรุปได้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการประกาศหลักธรรมเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและน้อมนำไปปฏิบัติ โดยไม่บังคับหรือจูงใจให้เปลี่ยนศาสนา แต่เน้นให้เกิดศรัทธาและปฏิบัติตามธรรม พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการเทศนา ปาฐกถา สนทนา อภิปรายธรรม และสอนสมาธิ รวมถึงการใช้สื่อร่วมสมัยในการเผยแผ่ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมในวัด จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะ และเผยแผ่ผ่านองค์กรคฤหัสถ์ เพื่อสืบทอดพุทธธรรมให้มั่นคงและนำประโยชน์ทั้งปัจจุบัน อนาคต และสูงสุดคือพระนิพพาน

ตารางที่ ๒.๑๔ ความหมายด้านการเผยแผ่

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระปลัดเกียรติศักดิ์ สินทวีรกุล	การเผยแผ่มีลักษณะของการเปิดกว้าง ไม่ผูกมัดผู้อื่นด้วยความคิดหรือศาสนาของตนเอง เป็นการให้โอกาสผู้อื่นเลือกที่จะเข้าใจและปฏิบัติตามตามความสมัครใจ
กรมการศาสนา	การเผยแผ่พระพุทธศาสนา หมายถึง การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ศาสนทายาทและประชาชนได้รับทราบในทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และคณะสงฆ์ถือเป็นกิจการพระศาสนาที่สำคัญที่สุด จุดหมายของการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมประการหนึ่งคือความรู้ความสามารถในการที่จะนำพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปสู่ประชาชน

[๘๕]กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕๐-๑๕๑.

ตารางที่ ๒.๑๔ ความหมายด้านการเผยแผ่ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนฺทโร)	การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการสื่อสารเพื่อพัฒนาจิตใจให้เคารพและปฏิบัติตามหลักธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้ปฏิบัติและสังคม พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งสร้างความสุขและสันติภาพให้แก่มนุษย์และโลก พระพุทธเจ้าทรงตรัสให้พระอรหันต์ไปเผยแผ่ธรรมเพื่อประโยชน์และความสุขแก่มนุษย์และเทพทั้งหลาย ประโยชน์สูงสุดของการเผยแผ่มี 3 ประการ ได้แก่ ประโยชน์ในปัจจุบัน (ทิฏฐธรรมิกัตถะ) ประโยชน์ในอนาคต (สัมปรายิกัตถะ) และประโยชน์สูงสุดคือการเข้าถึงพระนิพพาน (ปรมัตถะ)
กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ	กิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์และคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีทั้งแบบประเพณีและการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสังคม เช่น การเทศนาอบรมสั่งสอนที่วัดและบ้าน รวมถึงการบรรยายธรรมผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หรืออินเตอร์เน็ต การเผยแผ่แบบจัดเป็นคณะ เช่น งานพระธรรมทูตและการอบรมประชาชนประจำตำบล นอกจากนี้ยังมีการเผยแผ่ผ่านสมาคมต่าง ๆ เช่น พุทธสมาคม รวมถึงการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น การหล่อเทียนพรรษา การเวียนเทียน และการสรงน้ำพระในวันสงกรานต์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่หลักธรรมคำสอนให้ประชาชนได้รับรู้และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

บทบาทด้านการสาธารณูปการ

การสาธารณูปการ คือ การก่อสร้าง และการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้างวัด การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษาและการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง กิจการอื่น ๆ ของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรี่ยไร และการศาสนสมบัติของวัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง เรียกว่า “การสาธารณูปการ” ซึ่ง หมายถึง[๘๖]

๑. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน

๒. กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษาและยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง

๓. กิจการของวัดอื่น ๆ เช่น การจัดงานวัด การเรี่ยไร

[๘๖]พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**, หน้า ๕๔-๕๕.

๔. การศาสนสมบัติของวัด

สาธารณูปการเป็นกระบวนการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เน้นกิจกรรมการพัฒนาภายในวัดเป็นงานหลัก ถืองานอื่นเป็นงานรองภายใต้หลักการ ๒ ประการ คือ

๑. ดูแลรักษาของเก่าไว้ให้ได้

๒. สร้างสรรค์พัฒนาของใหม่ให้งอกเงย โดยเลือกใช้วิธีการ ๓ วิธี

๒.๑ แน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด

๒.๒ เต็มใจสนับสนุนในสิ่งถูกให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ ตั้งใจสร้างพัฒนาในสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น

ความมุ่งหมายของสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาวัดและส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่อำนวยประโยชน์แก่ประชาชนหรือสังคมผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นให้วัฒนาสถาพรสืบไป การบริหารกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนา ในด้านสาธารณูปการของวัดในปัจจุบัน แบ่งได้ ๓ เรื่อง คือ การบูรณะและพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และการดูแลรักษาจัดการ ศาสนสมบัติของวัด โดยที่การบริหารงานสาธารณูปการของเจ้าอาวาสหรือวัดตามพระธรรมวินัยควรให้เกิดความสุข (สัปปายะ) ๔ อย่าง คือ

๑. อาวาสสัปปายะ ที่อยู่เป็นที่สบาย คือ ทำให้วัดเป็นอารามเป็นที่ร่มรื่นรื่นรมย์เป็นรมณียสถานเจริญตาสบายใจแก่ผู้พบเห็น เป็นศูนย์กลางของชุมชนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ

๒. อาหารสัปปายะ อาหารเป็นที่สบายตามปกติเมื่อมีที่อยู่แล้วต้องคำนึงถึงการกินอาหาร การจัดสวัสดิการเรื่องอาหาร

๓. บุคคลสัปปายะ บุคคลเป็นที่สบายบางแห่งไม่คำนึงถึงเรื่องบุคคลภายในวัด หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัด คนวัดแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ ภิกษุสงฆ์ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา และเด็กวัด วัดใดดี หรือไม่ดี ดูได้จากบุคคล ๔ ประเภทนี้ สาธารณูปการจึงควรคำนึงถึงบุคคล ๔ ประเภทนี้ โดยการจัดที่อยู่อาศัยของบุคคลแต่ละประเภทให้เหมาะสมตามสถานภาพของแต่ละบุคคลไม่ให้ปนกัน

๔. ธรรมสัปปายะ ธรรมเป็นที่สบายจุดมุ่งหมาย คือเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม[๘๗]

การจัดการสาธารณูปการ มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะของงาน การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตบแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การควบคุมดูแลวัดนั้น เจ้าคณะจะเพิกเฉยมิได้ ถ้าเพิกเฉยจะเป็นการละเว้นการปฏิบัติสอดส่อง ดูแล ชี้แจง แนะนำให้การสาธารณูปการของเจ้าอาวาส ดังนี้[๘๘]

๑. ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับยุคพัฒนา

๒. ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอสมควรแก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน

๓. ควบคุมให้แต่ละวัดที่สร้างถาวรวัตถุ ให้เป็นทรงไทยหรือให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ

---

[๘๗]พระราชสีมาภรณ์ (โอภาส นิรุตฺติเมธี), **พระสงฆ์กับงานพัฒนาพระพุทธศาสนาและสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๒๘-๑๒๙.

[๘๘]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๘.

๔. การควบคุมการเงินและบัญชี รายรับ-รายจ่าย ของแต่ละวัดให้เป็นไปตามหลักบัญชี

๕. ควบคุมดูแลเอกสารต่าง ๆ ของเจ้าอาวาส เช่น รายงานขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปโดยถูกต้อง

๖. ควบคุมการจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

สรุปได้ว่า การสาธารณูปการในพระพุทธศาสนาคือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและดูแลรักษาศาสนสถาน เช่น การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ การสร้างและปรับปรุงวัด การจัดการศาสนสมบัติ รวมถึงการดูแลกิจกรรมในวัด เช่น การจัดงานวัด การเรี่ยไร และการดูแลพระศาสนาให้เจริญเติบโต โดยมีหลักการสำคัญคือ การรักษาของเก่า และการพัฒนาให้สิ่งใหม่เกิดขึ้น การสาธารณูปการต้องคำนึงถึงสัปปายะ ๔ อย่าง ได้แก่ ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม อาหารที่เป็นประโยชน์ การจัดการบุคคลต่างๆ ในวัด และการปฏิบัติธรรมที่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งการบริหารงานสาธารณูปการต้องสอดคล้องกับการพัฒนาวัดและคณะสงฆ์ในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

ตารางที่ ๒.๑๕ ความหมายด้านการสาธารณูปการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ)	การสาธารณูปการ คือ การก่อสร้าง และการบูรณะปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน กิจการอันเกี่ยวกับวัด คือ การสร้างวัด การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างเป็นวัดมีพระภิกษุจำพรรษาและการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง กิจการอื่น ๆ ของวัด
พระราชสีมาภรณ์ (โอภาส นิรุตฺติเมธี)	การจัดการสาธารณูปการ มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะของงาน การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ ได้แก่ การก่อสร้างศาสนวัตถุขึ้นใหม่ การซ่อมแซมของเก่า และการปรับปรุงตบแต่งศาสนวัตถุและศาสนสถานที่มีอยู่เดิมหรือที่เพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์

การสาธารณสงเคราะห์ คือ การช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ การจัดกิจการอันเป็นประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณะประโยชน์ในด้านสังคมสงเคราะห์บุคคลและสาธารณะสงเคราะห์โดยแยกลักษณะ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดและคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งกิจอย่างใดอย่างหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณะประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบล ห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๒. การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณะประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือเอกชนให้เป็นไปเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล และการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๓. การเกื้อกูลสาธารณะสมบัติ สถานที่อันเป็นสาธารณะสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง ก่อสร้างโรงพยาบาล และปลูกต้นไม้ เป็นต้น

๔. การเกื้อกูลแก่ประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชน เช่น การจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณะภัย ช่วยเหลือประชาชนทางด้านไฟไหม้และน้ำท่วม มอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย และสาธารณะภัย ซึ่งได้แก่ ความยากจน ความเจ็บไข้ เป็นต้น การสาธารณสงเคราะห์ เป็นกิจการของสงฆ์ที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบกฎมหาเถรสมาคมข้อหนึ่ง “ควบคุมและส่งเสริมการสาธารณะสงเคราะห์ของคณะสงฆ์” ในระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางได้กำหนดว่า “เป็นวิธีดำเนินการสาธารณูปการ และสาธารณะสงเคราะห์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม”

การสาธารณสงเคราะห์ จึงหมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของแก่หน่วยงานหรือของบุคคลหรือคณะบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุนจุนเจือสถานที่ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป

จากข้อมูลพื้นฐานด้านการศาสนา พบว่า บทบาทของพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ประชาชนในสภาพสังคมไทยปัจจุบันมี ๘ ประการหลัก มีดังนี้[๘๙]

๑. ให้ที่พักอาศัย ตลอดจนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และทุนการศึกษาแก่เด็ก จากครอบครัวที่ยากจน

๒. ให้สถานศึกษาของรัฐและท้องถิ่นใช้ที่ดินของวัดเป็นที่ตั้งและใช้เป็นอาคารเรียน

๓. ให้วัดตั้งและดำเนินการโรงเรียนราษฎร์เองตามกฎหมาย โรงเรียนราษฎร์เป็นโรงเรียนสำหรับนักเรียนยากจน ให้ศึกษาเล่าเรียนโดยไม่เสียค่าเล่าเรียน บางแห่งจัดเก็บค่าเล่าเรียนแต่ในอัตราต่ำ บางวัดจัดให้มีการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับพระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษา

๔. จัดการสอนศีลธรรม จริยธรรมในโรงเรียน โดยคณะสงฆ์เป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการส่งพระภิกษุไปช่วยสอนศีลธรรม จริยธรรม ไปตามโรงเรียนต่าง ๆ มีการสอนรายชั่วโมงตามหลักสูตรหรือไปสอนในรูปแบบการประชุม สัมมนา ให้สถานศึกษาเป็นครั้งคราว ทั้งในระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา ทั่วราชอาณาจักร ตลอดจนจัดสอนธรรมศึกษาแกนักเรียนตามสำนักของสงฆ์

๕. จัดตั้งโรงเรียนสอนเด็กก่อนเกณฑ์ เป็นการสงเคราะห์ด้านการศึกษาที่กรมการศาสนาร่วมกับเจ้าอาวาสวัดต่าง ๆ จัดขึ้น เพื่อวางรากฐานการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนในท้องถิ่น เป็นการปลูกฝังให้เด็กใกล้ชิดพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ ให้พระภิกษุ สามเณร ผู้มีความรู้ความสามารถได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นและชุมชนที่อาศัย

๖. การสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ ได้แก่

๖.๑ บริการด้านให้ความรู้ทางศีลธรรมและบำเพ็ญประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน

๖.๒ จัดตั้งทุนสงเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การเรียนแก่นักเรียนยากจน

๖.๓ การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

๖.๔ จัดตั้งศูนย์อบรมสัมมนาอาชีพแก่ประชาชน

---

[๘๙]กรมการศาสนา, **ข้อมูลพื้นฐานด้านการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

๗. การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่

๗.๑ สงเคราะห์ปกติ

๗.๒ ให้สถานที่ในวัด หรือของวัด จัดตั้งกุศลสาธารณสถาน เช่น โรงเรียน สุขศาลา ศาลาประชาชน เป็นต้น

๗.๓ อนุญาตให้ทางราชการหรือคณะบุคคลใช้อาคารของวัด ลานวัด จัดงานการกุศล งานรื่นเริงตามเทศกาลในประเพณีนิยม

๘. สงเคราะห์ตามเหตุการณ์

๘.๑ อนุญาตให้ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยเข้าพักพิงในสถานที่ของวัด

๘.๒ รวบรวมปัจจัยเครื่องอุปโภคบริโภคส่งไปให้แก่ผู้ประสบสาธารณภัย

จากบทบาทของเจ้าอาวาสทางพระพุทธศาสนาสรุปได้ว่า เจ้าอาวาสควรมีบทบาทในการทำหน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ครบถ้วนทั้งบทบาทด้านการปกครองคณะสงฆ์ บทบาทด้านการศาสนศึกษา บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ บทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา บทบาทด้านการสาธารณูปการ และบทบาทด้านสาธารณสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป

สรุปได้ว่า การสาธารณสงเคราะห์หมายถึงกิจกรรมที่วัดและพระสงฆ์ดำเนินการเพื่อประโยชน์แก่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือประชาชนในเรื่องการศึกษา การสร้างสถานที่สาธารณะ การให้การช่วยเหลือในภาวะภัยพิบัติ หรือการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน วัดมักจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือในด้านการศึกษา เช่น โรงเรียนราษฎร์สำหรับเด็กยากจน การสอนศีลธรรม การจัดตั้งทุนสงเคราะห์ และการอบรมอาชีพให้ประชาชน วัดยังให้สถานที่สำหรับการจัดงานกุศลต่าง ๆ และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การดำเนินงานเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสังคมและทำให้พระพุทธศาสนามีบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือชุมชนอย่างยั่งยืน

ตารางที่ ๒.๑๖ ความหมายด้านการสาธารณสงเคราะห์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมการศาสนา	การสาธารณสงเคราะห์คือกิจกรรมที่วัดและพระสงฆ์ดำเนินการเพื่อประโยชน์แก่สังคม เช่น การช่วยเหลือประชาชนด้านการศึกษา การสร้างสถานที่สาธารณะ และการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน วัดจัดกิจกรรมเช่น โรงเรียนราษฎร์สำหรับเด็กยากจน การสอนศีลธรรม การให้ทุนสงเคราะห์ และการอบรมอาชีพให้ประชาชน นอกจากนี้ยังมีการใช้สถานที่วัดในการจัดงานกุศลและช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสังคมและทำให้พระพุทธศาสนาเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือและดูแลชุมชน

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

คณะสงฆ์ในจังหวัดอ่างทองได้บริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัย และอนุโลมตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ โดยที่การบริหารและการปกครองของคณะสงฆ์ในจังหวัดอ่างทองเป็นไปในรูปแบบการจัดการระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาคเป็นไปตามความในมาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ที่กำหนดตำแหน่งพระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น คือ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

ปัจจุบัน เขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มี ๔๓ วัด แบ่งเป็นเขตการปกครองในระดับตำบล รวม ๑๔ ตำบล โดยแบ่งได้ดังนี้[๙๐]

๑. ตำบลบางแก้ว มีวัดจำนวน ๑ วัด ได้แก่
   ๑) วัดอ่างทองวรวิหาร
๒. ตำบลโพสะ มีวัดจำนวน ๓ วัด ได้แก่
   ๑) วัดราชปักษี
   ๒) วัดโพธิ์สระโสภณ
   ๓) วัดท้องคุ้ง
๓. ตำบลบ้านอิฐ มีวัดจำนวน ๖ วัด ได้แก่
   ๑) วัดไพรวัลย์
   ๒) วัดบ้านอิฐ
   ๓) วัดสุธาดล
   ๔) วัดมธุรสติยาราม
   ๕) วัดช้าง
   ๖) วัดอรัญญิกาวาส
๔. ตำบลตลาดหลวง มีวัดจำนวน ๓ วัด ได้แก่
   ๑) วัดต้นสน
   ๒) วัดสนามชัย
   ๓) วัดโล่สุทธาวาส
๕. ตำบลย่านซื่อ มีวัดจำนวน ๑ วัด ได้แก่
   ๑) วัดโบสถ์
๖. ตำบลตลาดกรวด มีวัดจำนวน ๓ วัด ได้แก่
   ๑) วัดตาลเจ็ดช่อ
   ๒) วัดสุวรรณเสวริยาราม

---

[๙๐]สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, **บัญชีสถิติวัดและจำนวนพระภิกษุ-สามเณร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**, (อ่างทอง : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, ๒๕๖๗). (อัดสำเนา)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) วัดแจ้ง

๗. ตำบลบ้านรี มีวัดจำนวน ๒ วัด ได้แก่

๑) วัดรุ้ง

๒) วัดกระทุ่มราย

๘. ตำบลหัวไผ่ มีวัดจำนวน ๔ วัด ได้แก่

๑) วัดจันทรังษี

๒) วัดเชิงหวาย

๓) วัดดาวดึงส์

๔) วัดกลาง

๙. ตำบลบ้านแห มีวัดจำนวน ๒ วัด ได้แก่

๑) วัดโพธิวงษ์

๒) วัดไชยสงคราม

๑๐. ตำบลคลองวัว มีวัดจำนวน ๑ วัด ได้แก่

๑) วัดโคศุภราช

๑๑. ตำบลศาลาแดง มีวัดจำนวน ๔ วัด ได้แก่

๑) วัดจันทร์นิมิต

๒) วัดท้ายย่าน

๓) วัดไผ่ล้อม

๔) วัดหลุมไก่ (ที่พักสงฆ์)

๑๒. ตำบลมหาดไทย มีวัดจำนวน ๓ วัด ได้แก่

๑) วัดลิ้นทอง

๒) วัดมหาดไทย

๓) ธุดงคสถานอ่างทอง (ที่พักสงฆ์)

๑๓. ตำบลจำปาหล่อ มีวัดจำนวน ๕ วัด ได้แก่

๑) วัดนิสสรณวนาราม

๒) โพธิ์ทูล

๓) วัดชัยมงคล

๔) วัดเสาธงทอง

๕) วัดจำปาหล่อ

๑๔. ตำบลป่างิ้ว มีวัดจำนวน ๔ วัด ได้แก่

๑) วัดไทรย์

๒) วัดแม่นาง

๓) วัดคลองห้วยโพธิ์

๔) วัดดอนกระดี่

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสำคัญในการจัดการและสนับสนุนพระพุทธศาสนาในพื้นที่ ซึ่งมีความท้าทายจากการเป็นพื้นที่ราบสูงที่ยากต่อการติดต่อประสานงานและให้ความคุ้มครองแก่วัด การบริหารงานของสำนักงานฯ ได้รับการควบคุมดูแลจากผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานในหลายด้าน เช่น การวางแผนงาน การบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและสถานที่ให้บริการมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยถึงปานกลาง สมรรถนะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโดยรวม แต่ยังมีบางด้านที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น[๙๑]

อุบล อุดร, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ สิน งามประโคน ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพปัจจุบันปัญหาการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ขาดทรัพยากรบุคคล เช่น ครูผู้สอน หรือครูพระขาดความรู้การเรียนการสอนการบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในการศึกษา ๒) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา มีส่วนประกอบของรูปแบบ ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ประกอบด้วย (๑) หลักการ (๒) สภาพแวดล้อม (๓) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ ๒ กระบวนการ ประกอบด้วย (๑) องค์ประกอบสมรรถนะ (๒) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ (๓) หลักการบริหารการศึกษา และส่วนที่ ๓ การนำรูปแบบไปใช้ประกอบด้วย (๑) การเตรียมการเรียนการสอน (๒) การติดตามการดำเนินการ (๓) การประเมินผล ๓) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ด้านการบริหารการศึกษา ความเหมาะสมของรูปแบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรนำ CPEA MODEL มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบริหารการศึกษา[๙๒]

---

[๙๑]พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ, “สมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดเพชรบูรณ์”, **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๒-๒๑.

[๙๒]อุบล อุดร, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ สิน งามประโคน, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”, **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๑๖-๒๙.

พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาส คือ มีความสามารถในการจัดระบบความเป็นอยู่ของพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ภายในวัด สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษา เผยแผ่เชิงรุก จัดตั้งกองทุน มอบทุนการศึกษา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดตั้งกองทุนสังฆะประชานุเคราะห์ กองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนกองบุญสุขภาวะ องค์ประกอบของสมรรถนะเจ้าอาวาส ประกอบด้วย ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์เจ้าอาวาส ๒) บริการที่ดี ใส่ใจในการให้ความสะดวก ๓) ศึกษาหาความรู้เพื่อให้สามารถนามาประยุกต์ใช้ได้ ๔) ทำงานเป็นทีม ๕) ยึดมั่นในความชอบธรรม และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสใช้วิธีอบรมสัมมนาสร้างระบบและหลักเกณฑ์ด้านการบริการที่ดี พัฒนาโดยการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้สามารถให้การสงเคราะห์แก่พุทธศาสนิกชนอย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้มากขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน พัฒนาโดยส่งเสริมให้เจ้าอาวาสตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน[๙๓]

พระมหานครินทร์ อนาลโย (สุขราช) และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาสภาพสมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๗” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 17 อยู่ในระดับสูงทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสมรรถนะด้านความรู้รวมถึงกฎหมายคณะสงฆ์ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และการปฏิสังขรณ์วัดเพื่อให้เหมาะสมกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่วนด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการระดมทุนเพื่อเผยแผ่ศาสนา การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเน้นความเป็นผู้นำด้านศรัทธาและจิตวิญญาณ ความประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีในการช่วยเหลือและแบ่งปันสุขให้แก่ผู้อื่น ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้มีความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของพระสังฆาธิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ดียิ่งขึ้น[๙๔]

พระมหาวิศิต ธีรว์โส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และ พิพัฒน์ วิถี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) คุณลักษณะสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์ มีดังนี้ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย การจัดระเบียบแนวปฏิบัติการอยู่ร่วมกัน การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในวัดและนอกวัด ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

---

[๙๓]พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๓) : ๒๔๔-๒๕๘.

[๙๔]พระมหานครินทร์ อนาลโย (สุขราช) และคณะ, “ศึกษาสภาพสมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๗”, **วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๑-๘.

แก่เด็กและเยาวชนและประชาชนทั่วไป จัดบริการทางวิชาการด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ชุมชน มีการสงเคราะห์แก่ผู้ประสบภัยต่าง ๆ การสงเคราะห์ทุนการสร้างโรงพยาบาล ตึกสงฆ์อาพาธ การสงเคราะห์ที่พักอาศัย ผู้ได้รับความเดือดร้อน และการบริการแก่ประชาชนทั่วไป ๒) สมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วยสมรรถนะ ๙ คือ ๑) สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ คือ (๑) คุณธรรมจริยธรรม (๒) การสื่อสารที่ดี และ (๓) การเป็นแบบอย่างที่ดี ๒) สมรรถนะตนเอง ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ คือ (๑) ภาวะผู้นำตนเอง (๒) การมีสติปัญญา และ (๓) การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง และ ๓) สมรรถนะการทำงานกับคนอื่น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ คือ (๑) การทำงานเป็นทีม (๒) การช่วยเหลือผู้อื่น และ (๓) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ และแต่ละสมรรถนะย่อยมี ๓ องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ[๙๕]

ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ๑) บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส เป็น ๔ ประการคือ หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล สำหรับกระบวนการเผยแผ่มี ๔ ประการ คือเจ้าอาวาสขาดทักษะ เทคนิคในการเทศน์ การใช้เทคโนโลยี ความรู้ของธรรมะล้วน ๆ ยากต่อความเข้าใจ ความรู้ที่ผิดสอนผิดอาจแตกความสามัคคี สื่อ กิจกรรมเชิงพุทธขาดสื่อที่น่าสนใจเกี่ยวกับธรรมะ พุทธบริษัท การเผยแผ่มีเวลาจำกัด เร่งรีบตามวิถีชีวิตปัจจุบัน การศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย ทำให้สามเณรหรือผู้รับการเผยแผ่ลดลง ๒) พัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส แบ่งเป็น ๓ ด้าน (๑) ด้าน ความรู้ทางธรรม ความรู้ทางโลกและฝึกอบรม (๒) ด้านทักษะ การปฏิบัติตน ปฏิบัติธรรม การเทศนา และการผลิตและใช้สื่อ การใช้เทคโนโลยีที่เท่าทัน (๓) ด้านคุณลักษณะ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการความเหมาะสมกับการนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาได้จริงแต่ควรเพิ่มเติมบางประเด็นให้เหมาะสม คือเพิ่มธรรมะเข้ามาในการพัฒนาสมรรถนะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งผลการสร้างรูปแบบสมรรถนะของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส พบว่ามี ๕ องค์ประกอบจาก THAWAT MODEL คือ องค์ประกอบที่ ๑ สมรรถนะผู้ส่งสาร/เจ้าอาวาส องค์ประกอบที่ ๒ สมรรถนะธรรมะ/ข่าวสาร องค์ประกอบที่ ๓ สมรรถนะด้านช่องทาง องค์ประกอบที่ ๔ สมรรถนะด้านผู้รับสาร องค์ประกอบที่ ๕ สมรรถนะด้านความรู้ในการบริหารเชิงพุทธ ได้แก่ ไตรสิกขา ความสามัคคี ขันธ์ ๕ วุฒิธรรม ซึ่งมีความเหมาะสม เป็นระบบและเชื่อถือได้[๙๖]

พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และ พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะ

---

[๙๕]พระมหาวิศิต ธีรวโส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และพิพัฒน์ วิถี, “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์”, **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน, ๒๕๖๒) : ๑๖๙-๑๘๐.

[๙๖]ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส” ,**วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๓ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๑๑-๒๒๓.

สงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส” ผลการงานวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาบทบาทและหน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ ครบทั้ง ๖ ด้าน คือการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ การศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป ผู้บริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับวัดหรือเจ้าอาวาสที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง หมู่คณะ และองค์การให้ดำเนินการไปได้อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนสำรวม ระมัดระวังตนให้สมควรแก่ความเป็นเจ้าอาวาสที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำคือเป็นผู้มีศีล สำรวมอินทรีย์ มีสติปัญญามีความอดทน และมีความเพียรพยามเป็นใหญ่ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งสามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดหรือภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีก่อให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม รวมถึงส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานและมั่นคง[๙๗]

พระครูมนูญบุญญากร ศรีบุญเป็ง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, สมคิด แก้วทิพย์ และ พระฐาณี จองเจน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการเพื่อการบริหารจัดการวัดและชุมชนที่ดี กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่" ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการวัดและชุมชน มีการจัดตามหมวดหมู่ตามพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) ได้ดังนี้ คือ ๑) ปริยัติ ได้แก่องค์ความรู้ ประกอบด้วยความรู้ในหลักการบริหารวัดและชุมชน ความรู้ในหลักธรรมะที่หนุนเสริมการทำงานของพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการวัดและชุมชน ๒) ปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะความสามารถของพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการวัดและชุมชม ประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดธรรมะ ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการประสานงาน ๓) ปฏิเวธ คือผลของการเรียนรู้ทั้งปริยัติและปฏิบัติรวมเป็นลักษณะภายในของพระสังฆาธิการที่แสดงออกมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว การวางตนที่เหมาะสมของพระสังฆาธิการ สมรรถนะเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้พระสงฆ์เป็นพระสังฆาธิการที่มีบทบาทเป็นเจ้าอาวาส สมรรถนะเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาในหมู่พระสงฆ์รุ่นใหม่เพื่อให้เป็นพระสังฆาธิการที่เข้าใจ และพร้อมที่จะทำงานบริหารจัดการวัดทั้งตามบทบาทหน้าที่ของพระสังฆาธิการ กระบวนการที่สำคัญคือการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการผ่านกระบวนการทำงานหรือการจัดกิจกรรมชุมชน ที่เรียกว่าการเรียนรู้หรือการพัฒนาฝึกฝนโดยผ่านการปฏิบัติจริง[๙๘]

---

[๙๗]พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และพระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ, “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙ (กันยายน ๒๕๖๕) : ๒๘-๔๒.

[๙๘]พระครูมนูญบุญญากร ศรีบุญเปง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, สมคิด แกวทิพย และ พระฐาณี จองเจน, “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการเพื่อการบริหารจัดการวัดและชุมชนที่ดี กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่”, **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์,** ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๖) : ๕๑-๖๕.

พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถประยุกต์ได้ ๖ ด้านตามทฤษฎีตะวันตก กล่าวคือ ๑. มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นจะต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร รวมถึงการเผยแผ่พุทธศาสนา ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะการตระหนักรับรู้โลกโลกาภิวัฒน์ มีการแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ ๖. สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา การสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์และประกอบด้วยคุณลักษณะการบริหารวัดเชิงพุทธ ประกอบด้วย อาวาสิกธรรม ๕ เป็นคุณสมบัติของเข้าอาวาสหมวดที่หนึ่งประเภทที่ควรยกย่อง ได้แก่ ๑. ถึงพร้อมด้วยมารยาทและวัตร ๒. เป็นพหูสูต ทรงความรู้ ๓. เป็นผู้ปฏิบัติขัดเกลาชอบความสงบ ยินดีในกัลยาณธรรม ๔. มีวาจางาม รู้จักพูด รู้จักเจรจาให้เป็นผลดี ๕. มีปัญญาเฉลียวฉลาด[๙๙]

พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒” ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ พบว่า ๑) สมรรถนะด้านการปกครอง พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีความรู้ตามหลักพระธรรมวินัยใช้วิธีแบบพ่อปกครองลูก ๒) สมรรถนะด้านการศาสนศึกษา พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยหลักสูตรนักธรรมและบาลีและพระปริยัติธรรมสายสามัญ ๓) สมรรถนะด้านการศึกษาสงเคราะห์พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชนให้มีการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยควบคู่กับการปฏิบัติ ๔) สมรรถนะด้านการเผยแผ่ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่ประชาชนและเผยแผ่พระพุทธศาสนาทางสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ๕) สมรรถนะด้านการสาธารณูปการ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากจัดการช่วยเหลืออุดหนุนและเกื้อกูลประชาชนภายในชุมชน เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจของชุมชน และ ๖) สมรรถนะด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีจิตอาสาร่วมในกิจกรรมหน่วยอบรมประจำตำบลสร้างห้องสมุด เพื่อประชาชนให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการเพื่อสาธารณะประโยชน์[๑๐๐]

สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องสมรรถนะของงานวิจัยต่าง ๆเป็นการศึกษาผลของการปฏิบัติงานว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงหรือในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่า มีสมรรถนะในการทำงานต่ำ ในทางตรงกันข้ามหากผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีสมรรถนะในการทำงาน

---

[๙๙]พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป, “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย”, **วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๒๗๓-๒๘๘.

[๑๐๐]พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค), “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

สูง ดังกล่าวนี้กระทำได้โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลที่ได้โดยเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้นั่นเอง

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ	สมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวิธีการในการบริหารงานอย่างไร ในพื้นที่ที่เป็นพื้นที่ราบสูง ซึ่งเป็นปัญหาในการติดต่อประสานงานหรือให้ความคุ้มครองแก่วัดที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว การดำเนินการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการบริหารสมรรถนะการบริหารงาน โดยภาพรวมกับการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสถานที่ให้บริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ	สมรรถนะของเจ้าอาวาส คือ มีความสามารถในการจัดระบบความเป็นอยู่ของพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ภายในวัด สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีและธรรมศึกษา เผยแผ่เชิงรุก จัดตั้งกองทุน มอบทุนการศึกษา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดตั้งกองทุนสังฆะประชานุเคราะห์สงฆ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
พระมหานครินทร์ อนาลโย (สุขราช) และคณะ	คุณลักษณะที่แสดงความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านความรู้ (Knowledge) ๒) สมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านทักษะ (Skills) ๓) สมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)
พระมหาวิศิต ธีรวโส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และ พิพัฒน์ วิถี	สมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์สมรรถนะการทำงานกับคนอื่น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๓ สมรรถนะ คือ (๑) การทำงานเป็นทีม (๒) การช่วยเหลือผู้อื่น และ (๓) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ และแต่ละสมรรถนะย่อยมี ๓ องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และคณะ	บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส เป็น ๔ ประการคือ หน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม หน้าที่ในการปกครองบรรพชิตและคฤหัสถ์ในวัด หน้าที่เป็นธุระจัดการศึกษาและอบรม หน้าที่อำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศล
พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา, และ พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ	การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของพระสงฆ์ในสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาบทบาทและหน้าที่สนองงานการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ ครบทั้ง ๖ ด้าน คือการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ การศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป
พระครูมนูญบุญญากร ศรีบุญเป็ง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, สมคิด แก้วทิพย์ และ พระฐาณี จองเจน	สมรรถนะของพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการวัดและชุมชนประกอบด้วย ๓ หมวดหมู่หลักตามพจนานุกรม สมรรถนะ ได้แก่ ๑) ปริยัติ ความรู้ในหลักการบริหารวัดและชุมชน รวมถึงหลักธรรมะที่สนับสนุนการทำงาน ๒) ปฏิบัติ ทักษะในการบริหาร เช่น การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการประสานงาน ๓) ปฏิเวธ ผลจากการเรียนรู้ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของความสามารถในการปรับตัวและการวางตนที่เหมาะสม สมรรถนะเหล่านี้สำคัญในการพัฒนาพระสงฆ์รุ่นใหม่ให้พร้อมรับบทบาทในการบริหารวัด โดยการฝึกฝนผ่านกระบวนการทำงานจริงและการจัดกิจกรรมชุมชน
พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป	สมรรถนะของเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถประยุกต์ได้ ๖ ด้านตามทฤษฎีตะวันตก กล่าวคือ ๑. มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นจะต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร รวมถึงการเผยแผ่พุทธศาสนา ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะการตระหนักรับรู้โลกโลกาภิวัฒน์มีการแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ ๖. สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา การสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค)	การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ พบว่า เจ้าอาวาสส่วนมากมีสมรรถนะสูงในหลายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการปกครอง มีความรู้ตามหลักพระธรรมวินัย ใช้แนวทางพ่อปกครองลูก ๒) ด้านการศาสนศึกษา มีการศึกษาตามหลักพระธรรมวินัยและหลักสูตรต่าง ๆ ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ มุ่งเน้นการสงเคราะห์ประชาชน ๔) ด้านการเผยแผ่ ใช้สื่อต่าง ๆ ในการเผยแผ่ ๕) ด้านการสาธารณูปการ ช่วยเหลือชุมชนและพัฒนาอย่างครอบคลุม ๖) ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะและชุมชน

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

พระครูอดุลสามัคคยาธร (แสงจันทร์เจริญคง), พระครูโสภณรัตนบัณฑิต, พระครูวิจิตรศีลาจาร และ สวัสดิ์ อโณทัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในสังคมไทยปัจจุบัน” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพการการบริหารจัดการวัดในปัจจุบันเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่ปกครอง ดูแลวัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เจ้าอาวาสจึงต้องประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการวัดในมิติที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ๒) หลักสัปปายะในพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ สัปปายะภายในเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติเพื่อบรรลุธรรมของแต่ละบุคคล และสัปปายะภายนอกที่เหมาะสมต่อความเป็นอยู่ของหมู่คณะ ๓) การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะในการบริหารจัดการวัดด้านการปกครองในสังคมไทยปัจจุบันตามหลักสัปปายะ ๔ ดังนี้ ๓.๑) อาวาสสัปปายะ มีความสะอาด ร่มรื่น สงบ มีความปลอดภัย ๓.๒) อาหารสัปปายะ ฉันรวมกันในที่แห่งเดียว แบ่งปันสังฆภัต และกิจนิมนต์ตามความเหมาะสมและทั่วถึง ๓.๓) ปุคคลสัปปายะ ขจัดบุคคลที่ก่อให้เกิดปัญหาออกไป ชักนำบุคคลที่เป็นมิตรเข้ามา ๓.๔) ธรรมมะสัปปายะ วัดเป็นสถานที่ประพฤติปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมแก่พระภิกษุและฆราวาส เป็นการปกครองโดยไม่ต้องปกครอง[๑๐๑]

พระมหาคะนอง จันทร์คำลอย, อติพร เกิดเรือง และ ประยุทธ สวัสดิ์เรียวกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ของวัดในสังกัดคณะสงฆ์ ภาค ๑๐” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่มีผลต่อ

[๑๐๑]พระครูอดุลสามัคคยาธร (แสงจันทร์เจริญคง), พระครูโสภณรัตนบัณฑิต, พระครูวิจิตรศีลาจาร และ สวัสดิ์ อโณทัย, “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในสังคมไทยปัจจุบัน”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๖๓) : ๑๐๒-๑๑๖.

การบริหารจัดการของคณะสงฆ์ ภาค ๑๐ แต่ส่วนใหญ่เจ้าอาวาสจะให้ความสำคัญในด้านการดูแลเสนาสนะวัดการบริหารจัดการวัดการสร้าง ซ่อมแซม เสนาสนะต่าง ๆของวัดเป็นส่วนใหญ่และความเอาใจใส่ในการศึกษาพระธรรมวินัย เป็นพหูสูตรทางด้านหลักธรรมคำสั่งสอน เพื่อนำไปใช้อบรม สั่งสอนบรรพชิตและประชาชนโดยทั่วไป นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการปกครองพระภิกษุสามเณร การเผยแพร่ศาสนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ และสาธารณูปการในบางพื้นที่อาจจะมีเจ้าอาวาสบางรูปอาจจะขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยให้มีการมีส่วนร่วมของพระภิกษุรูปอื่นหรือกรรมการวัดในการบริหารจัดการวัด ไม่เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของพระภิกษุสามเณรและอุบาสกอุบาสิกาในการบริหารจัดการวัด ไม่บริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ปัญหาในการจัดการการเงินของวัดที่ไม่โปร่งใส ปัญหาในการคัดเลือกบุคลากรในการทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเสมอภาคจึงควรมีการจัดอบรมถวายความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานคณะสงฆ์ต่อไป[๑๐๒]

พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ระดับเจ้าอาวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ และหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการวัด คือ หลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า ความโปร่งใส หลักคุณธรรม ซึ่งมีหลักธรรมพระพุทธศาสนาที่วัดได้นำมาประยุกต์ใช้ และเมื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปบูรณาการกับการบริหารจัดการวัดแล้ว การปกครองที่บกพร่อง ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศาสนศึกษามีปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณ และวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการเข้ากับวิทยาการสมัยใหม่ การเผยแผ่ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ การสาธารณูปการต้องบริหารในรูปคณะกรรมการให้เกิด ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การศึกษาสงเคราะห์ จัดกองทุนช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และการสาธารณสงเคราะห์ต้องทำหน้าที่ช่วยประชาชน โดยเกลี่ยทรัพยากรจากส่วนที่มากไปสู่ส่วนที่ขาดแคลน[๑๐๓]

รังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในสามจังหวัดชายแดนใต้” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการใน

---

[๑๐๒]พระมหาคะนอง จันทร์คำลอย, อติพร เกิดเรือง และ ประยุทธ สวัสดิ์เรียวกุล, “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ของวัดในสังกัดคณะสงฆ์ภาค ๑๐”, **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๓) : ๑๖๓-๑๗๖.

[๑๐๓]พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย, “การบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น”, **วารสารสังมศาสตร์ปัญญาพัฒน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑-๑๖.

สามจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง[๑๐๔]

พระมหาชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย) และ วินัย ผลเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ และ ด้านศาสนศึกษา ๒) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า พระสังฆาธิการควรกำกับดูแลพระสงฆ์ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เคารพกฎหมายคณะสงฆ์และกฎหมายบ้านเมืองเพื่อแก้ปัญหาพระประพฤตินอกรีต, ควรส่งเสริมให้ศึกษาฝ่ายธรรมและฝ่ายสามัญเพื่อให้เข้าใจคดีโลกและคดีธรรม, ควรจัดตั้งกองทุนการศึกษา เพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่มีความประพฤติดี เรียนดี แต่ยากจน, ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชำนาญในการเผยแผ่ธรรมเพื่อให้พระพุทธศาสนาเจริญก้าวหน้ามั่นคงสถาพร, ควรสนับสนุนให้เรียนรู้วิชางานก่อสร้างและงานบูรณปฏิสังขรณ์เพื่อให้ถาวรวัตถุภายในวัดเกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดและคุ่มค่า, และควรจัดตั้งกองทุนสาธารณสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อน[๑๐๕]

พระใบฎีกาศราวุฒิ หงษ์คำ ได้ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” ผลการศึกษาพบว่า พระสังฆาธิการมีการบริหารงาน การสั่งการจากบนลงล่าง โดยยึดหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ คำสั่งมติมหาเถรสมาคมและจารีตประเพณี เป็นแบบแผนในการปฏิบัติสืบทอดกันมา ได้แก่ การปกครอง, การศาสนศึกษา, การเผยแผ่ศาสนธรรม, การสาธารณูปการ, การศึกษาสงเคราะห์, การสาธารณสงเคราะห์, และหลักการบริหารงานด้านการวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารงานบุคคล, การอำนวยการ และการควบคุมงาน และแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักวิธีการประพฤติประโยชน์ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถด้วยการนำเทคโนโลยีในติดต่อสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีในการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำสร้างความสัมพันธ์ สร้างศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชน มีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานชัดเจน จัดองค์การให้รับผิดชอบงานตามความถนัด ใช้ข้อบังคับและกติกาเดียวกน ส่งเสริมศึกษาดูงาน/ประชุมสัมมนา ตั้งกองอำนวยการนำกฎระเบียบในการปฏิบัติ

---

[๑๐๔]รังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในสามจังหวัดชายแดนใต้”, **วารสารมหาจุฬาคชสาร**, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๔๔-๕๘.

[๑๐๕]พระมหาชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย) และ วินัย ผลเจริญ, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น”, **Journal of Buddhist Education and Research : JBER**, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๑-๑๓.

ภารกิจร่วมกัน ควบคุมงานให้เป็นไปในลักษณะที่ปรึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานคณะสงฆ์[๑๐๖]

สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง "ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์" ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การมีวิสัยทัศน์ ๒. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ๔. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และ ๕. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำ ๓. ด้านส่วนตัว และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธีการ ได้แก่ ๑. การศึกษา ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม และ ๔. การดูงาน[๑๐๗]

พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย ได้ศึกษาเรื่อง "รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์" ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์ ผู้บริหารวัดต้องมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการบริหารวัดที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากการบริหารจัดการวัดตามภารกิจหลัก ๖ ประการแล้ว ยังต้องมีการใช้หลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับวัด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารวัดจะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารวัดต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวมและที่สำคัญจะต้องเป็นนักบริหารที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ต้องเว้นจากความมีอคติทั้งปวง ตั้งมั่นในหลักพรหมวิหารธรรมเป็นแกนหลักของการบริหารวัดอันจะเป็นกำลังที่สำคัญของพระพุทธศาสนาสืบไป[๑๐๘]

ปาลญา นามเข็ม ได้ศึกษาเรื่อง "ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักพระพุทธศาสนาของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร" ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ การเกษตร ทำได้

---

[๑๐๖]พระใบฎีกาศราวุฒิ หงส์คำ, "การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐).

[๑๐๗]สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ, "ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์", **วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, ปีที่ ๘ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๘) : ๒๙๒-๓๐๗.

[๑๐๘]พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย, "รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์", **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๖) : ๒๙-๔๕.

โดย (๑) พัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาจากบุคลิกภาพภายนอกด้วยหลักกายภาวนา เพื่อฝึกฝน ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ให้มีการสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างมีคุณค่าและได้ผลดี เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน ด้วยหลักศีลภาวนาเพื่อให้บุคลากรประพฤติตนอยู่ในระเบียบขององคกรสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกายเพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีโดยไม่เบียดเบียนกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (๒) พัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาจากบุคลิกภาพภายในด้วยหลักจิตภาวนา เพื่อฝึกฝนอบรมจิตให้เจริญงอกงาม เป็นจิตที่อุดม ด้วยคุณธรรม มีความเขมแข็ง มีความเบิกบาน ถึงพรอมด้วยความสุข เป็นจิตที่พรอมตอการงานทุกด้าน ด้วยหลักปัญญาภาวนาเพื่อฝึกฝนอบรมปัญญาให้เจริญงอกงาม รูและเขาใจโลกตามที่เป็นจริง สามารถนำปัญญามาใชจัดการดำเนินการและแกปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จผลบรรลุถึงประโยชนสูงสุด[๑๐๙]

พระครูวินัยธรบุลากร ฐานากโร (ผือฮีเขวา), พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี), สุพจน์ พิมประสาร และ จักรกฤษณ์ กลุ่มยา ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติภารกิจภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ๗ ด้านของเจ้าอาวาส ได้แก่ (๑) ด้านความคิดเห็น (๒) ด้านการให้การยอมรับนับถือด้านการโน้มน้าวจิตใจ (๓) การปรับปรุงแก้ไข (๔) การให้ (๕) ความช่วยเหลือ (๖) การประสานงาน และ (๗) ด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง มีความสามารถในการให้การบริการอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม มีทักษะการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติตามระเบียบโดยเครงครัด มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสมีความสัมพันธ์กับการสร้างภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา[๑๑๐]

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้เจ้าอาวาสจะต้องมีหลักปฏิบัติในการบริหารให้มีความสอดคล้องตามหลักพระธรรมวินัยและกฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ คำสั่ง หรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช เพื่อความเรียบร้อยดีงามในกิจการงานคณะสงฆ์และจะต้องมีการบริหารผสมผสานระหว่างหลักการบริหารของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

---

[๑๐๙]ปาลญา นามเข็ม, “ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักพระพุทธศาสนาของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

[๑๑๐]พระครูวินัยธรบุลากร ฐานากโร (ผือฮีเขวา), พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี), สุพจน์ พิมประสาร และ จักรกฤษณ์ กลุ่มยา, “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”, **วารสาร Journal of Modern Learning Development**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑๐ (พฤศจิกายน ๒๕๖๕) : ๓๒๐-๓๓๖.

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูอดุลสามัคคยาธร (แสงจันทร์เจริญคง), พระครูโสภณรัตนบัณฑิต, พระครูวิจิตรศีลาจาร และ สวัสดิ์ อโณทัย	สภาพการบริหารจัดการวัดในปัจจุบันเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าอาวาสผู้ทำหน้าที่ปกครอง ดูแลวัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เจ้าอาวาสจึงต้องประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการวัดในมิติที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน
พระมหาคะนอง จันทร์คำลอย, อติพร เกิดเรือง และ ประยุทธ สวัสดิ์เรียวกุล	เจ้าอาวาสมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่มีผลต่อการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ ภาค ๑๐ แต่ส่วนใหญ่เจ้าอาวาสจะให้ความสำคัญในด้านการดูแลเสนาสนะวัดการบริหารจัดการวัดการสร้าง ซ่อมแซม เสนาสนะต่าง ๆของวัดเป็นส่วนใหญ่และความเอาใจใส่ในการศึกษาพระธรรมวินัย เป็นพหูสูตรทางด้านหลักธรรมคำสั่งสอน เพื่อนำไปใช้อบรม สั่งสอนบรรพชิตและประชาชนโดยทั่วไป
พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย	สภาพการบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น ระดับความคิดเห็นของพระสังฆาธิการต่อการบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับเจ้าอาวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ มากไปสู่ส่วนที่ขาดแคลน
รังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในสามจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการศึกษาสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง
พระมหาชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย) และวินัย ผลเจริญ	การดำเนินการต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ และด้านศาสนศึกษา

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระใบฎีกาศราวุฒิ หงษ์คำ	แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักวิธีการประพฤติประโยชน์ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถด้วยการนำเทคโนโลยีในติดต่อสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีในการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำสร้างความสัมพันธ์ สร้างศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชน มีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานชัดเจน จัดองค์การให้รับผิดชอบงานตามความถนัด ใช้ข้อบังคับและกติกาเดียวกน ส่งเสริมศึกษาดูงานหรือประชุมสัมมนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานคณะสงฆ์
สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การมีวิสัยทัศน์ ๒. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ๔. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และ ๕. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำ ๓. ด้านส่วนตัว และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธีการ ได้แก่ ๑. การศึกษา ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม และ ๔. การดูงาน
พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย	ผู้บริหารวัดควรพัฒนาด้านเทคโนโลยีและบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหาร เพื่อส่งเสริมความเจริญและยึดถือกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่สนับสนุนพระธรรมวินัย โดยการบริหารวัดในปัจจุบันต้องครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น การปกครอง การเผยแผ่ การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งต้องประยุกต์ใช้หลักการบริหารสมัยใหม่เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม ผู้บริหารวัดต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเสียสละ และมีจริยาวัตรที่ดี เป็นที่ยอมรับจากคณะสงฆ์และสังคม

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ปาลญา นามเข็ม	แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีสองหลักสำคัญ คือ (๑) การพัฒนาบุคลากรที่ปัญหาจากบุคลิกภาพภายนอกด้วยหลักกายภาวนา ฝึกฝนการสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างมีคุณค่า มีศีลภาวนาเพื่อให้บุคลากรประพฤติตนอยู่ในระเบียบขององค์กรและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี (๒) การพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาจากบุคลิกภาพภายในด้วยหลักจิตภาวนา ฝึกฝนจิตให้เจริญงอกงาม มีคุณธรรม ความแข็งแกร่ง และความเบิกบาน พร้อมทั้งใช้ปัญญาภาวนาเพื่อฝึกปัญญาในการจัดการและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด
พระครูวินัยธรบุลากร ฐานากโร (ผือฮีเขวา), พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี), สุพจน์ พิมประสาร และ จักรกฤษณ์ กลุ่มยา	การปฏิบัติภารกิจภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ๗ ด้านของเจ้าอาวาส ได้แก่ (๑) ด้านความคิดเห็น (๒) ด้านการให้การยอมรับนับถือด้านการโน้มน้าวจิตใจ (๓) การปรับปรุงแก้ไข (๔) การให้ (๕) ความช่วยเหลือ (๖) การประสานงาน และ (๗) ด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง มีความสามารถในการให้การบริการอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม มีทักษะการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสมีความสัมพันธ์กับการสร้างภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

พระครูอุทัยสุตกิจ, สุทธนู ศรีไสย์ และ จินต์ วิภาตะกลัศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความสำเร็จโดยรวมและปัจจัยด้านความเชื่อในพระพุทธศาสนาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพระสงฆ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยอีก ๓ ด้าน คือ การจัดการ บุคลิกภาพ และการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (P<.๐๕) ๒) องค์ประกอบเชิงยืนยันความสำเร็จใน

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพระสงฆ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ การสื่อสาร การจัดการ ความเชื่อในพระพุทธศาสนา และความสำเร็จ ประกอบด้วย ๓, ๓, ๗, ๔, และ ๔ องค์ประกอบสำคัญตามลำดับ และ ๓) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติเป็นไปตามข้อตกลง คือ Chi-square = ๑๐๙.๑๔, df = ๑๘๔, P-value = ๑.๐๐๐, RMSEA = ๐.๐๐๐ สรุปได้ว่า แบบจำลองมีความเหมาะสม สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ คือ ความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพระสงฆ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก ๒ ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความเชื่อในพระพุทธศาสนา และปัจจัยด้านการจัดการ อยู่ในระดับต่ำ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยผ่านปัจจัยด้านการจัดการหรือปัจจัยด้านความเชื่อในพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายความสำเร็จทั้งทางตรง และทางอ้อมของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้ร้อยละ ๔๕.๑๐ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕[๑๑๑]

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (จันทร์เต็ม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ รองลงมา คือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ[๑๑๒]

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารงานบางส่วนบางระดับนั้นยังบกพร่องในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาขาดความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานยังความแตกแยกในหมู่คณะความแตกแยกของสมาชิกในเทศบาลกับฝ่ายค้านฝ่ายปกครองท้องที่การให้บริการประชาชนการสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไปไม่ทำตามความต้องการของประชาชนและขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีเกิดการล่าช้าในระบบการทำงานชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล้าช้าไม่ทันต่อยุคสมัยจึงต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องคือ อิทธิบาท ๔ พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

---

[๑๑๑]พระครูอุทัยสุตกิจ, สุทธนู ศรีไสย์ และ จินต์ วิภาตะกลัศ, “ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี”, **วารสารสมาคมนักวิจัย,** ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๑๖๑-๑๗๑.

[๑๑๒]พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (จันทร์เต็ม), “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒” , **วารสารธรรมทรรศน์**, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒) : ๙๓-๑๐๒.

ฉันทะ ความพอใจ รักใครในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น[๑๑๓]

พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา), สาโรช เผือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยคือ ๔.๑) ด้านฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ๔.๒) ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔.๓) ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ ๔.๔) ด้านวิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น[๑๑๔]

ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑[๑๑๕]

จิรัตติกาล สุขสิงห์ ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” พบว่า การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการ

---

[๑๑๓]พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง), "การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท ๔", **วารสาร มจร เลย ปริทัศน์**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๔) : ๒๑๓-๒๑๙.

[๑๑๔]พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา), สาโรช เผือกบัวขาว และ พนิต ศรีประดิษฐ์, "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี", **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๖) : ๔๒-๕๑.

[๑๑๕]ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”, **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

ปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[๑๑๖]

สรุปได้ว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ มาผสมผสานกันเป็นให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่าง ๆ นั้นประสบความสำเร็จตารางสรุปที่ ๓.๑

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูอุทัยสุตกิจ, สุทธนู ศรีไสย์ และ จินต์ วิภาตะกลัศ	ความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพระสงฆ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจาก ๒ ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความเชื่อในพระพุทธศาสนา และปัจจัยด้านการจัดการ อยู่ในระดับต่ำ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยผ่านปัจจัยด้านการจัดการหรือปัจจัยด้านความเชื่อในพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายความสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อมของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้ร้อยละ ๔๕.๑๐ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕
พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี (จันทร์เต็ม)	การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ รองลงมา คือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ

[๑๑๖]จิรัตติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”, **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)	การบริหารงานของผู้บริหารงานบางส่วนบางระดับนั้นยังบกพร่องในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนโดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา) สาโรช เผือกบัวขาว และ พนิต ศรีประดิษฐ์	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย มุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเต็มใจในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กร (ฉันทะ) โดยส่งเสริมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรขยันหมั่นเพียร ฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ผ่านการเรียนรู้และค้นคว้าเพิ่มเติม (วิริยะ) ควบคู่กับการใช้หลักจิตตะในการตรวจสอบและพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสุดท้ายคือการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (วิมังสา)
ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
จิรัตติกาล สุขสิงห์	การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าความต้องการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าส่งผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผลการทำงาน ซึ่งการนำหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความคิด), และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มาประยุกต์ใช้ จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

๑. การบริหารตามทฤษฎี 4M[๑๑๗] ได้แก่ (๑) คน (Man) คือ การบริหารกำลังคน (๒) เงิน (Money) คือ งบประมาณในการบริหารงาน (๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) คือ การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน และ (๔) การจัดการ (Management) คือ การบริหารงาน

๒. หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (การไตร่ตรอง)[๑๑๘]

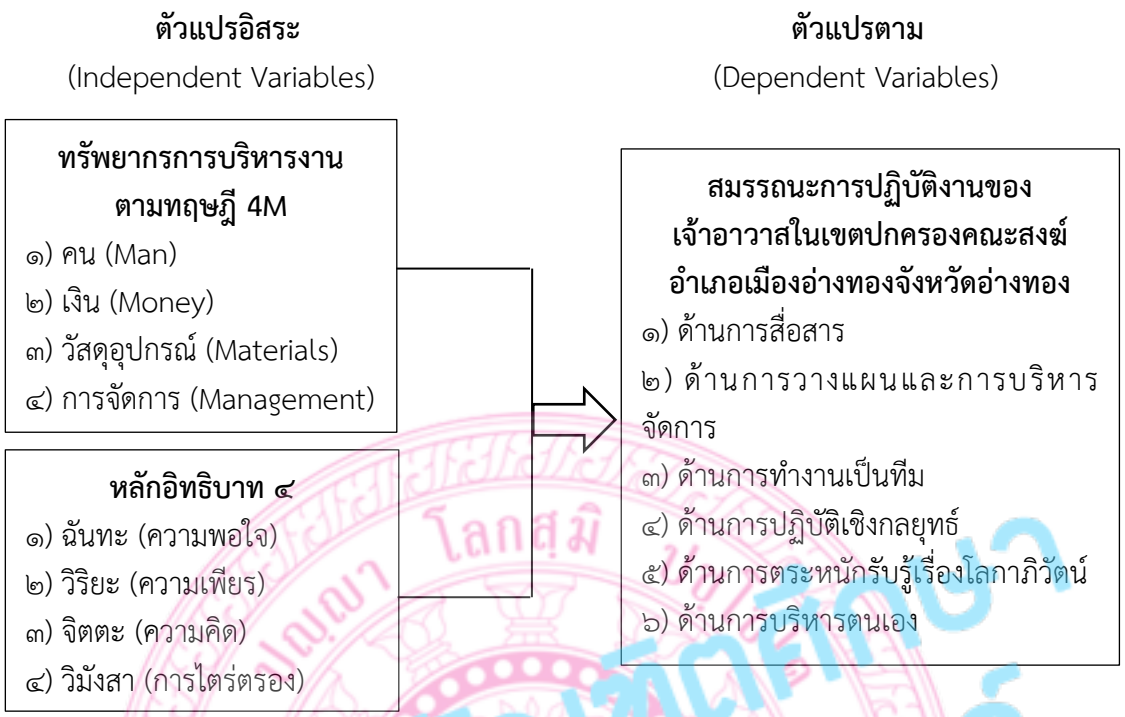
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยสังเคราะห์งานจากทฤษฎี ของทฤษฎีของเฮลเกล, แจ็คสัน และ สโลคัม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการสื่อสาร ๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) ด้านการบริหารตนเอง[๑๑๙]

---

[๑๑๗]Griffin, R. W., **Management**, 5th ed., (U.S.A.: Houghton Miffin Company, 1996), p.23.

[๑๑๘]อภิ.วิ.อ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

[๑๑๙]Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed., (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p. 6.



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative 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 “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณจากพระสังฆาธิการระดับเจ้า

อาวาสที่อยู่ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ทำการกำหนดจาก พระภิกษุสงฆ์ที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองโดยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน ๒๗๙ รูป [๑]

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทองที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane[๒]

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

โดย N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error 0.05)

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ประชากรทั้งหมด ๒๗๙ รูป เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{279}{1 + 279(0.05)^2}$$

$$n = \frac{279}{1 + 0.6975}$$

$$n = \frac{279}{1.6975}$$

$$n = 164.40$$

$$n = 165$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๖๕ รูป

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้นประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งเป็นจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ๒๗๙ รูปแบ่งเป็นระดับการสุ่มกลุ่ม

---

[๑]สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, **บัญชีสถิติวัดและจำนวนพระภิกษุ-สามเณร จำพรรษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**, (อ่างทอง : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, ๒๕๖๗). (อัดสำเนา)

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

ตัวอย่าง โดยใช้พระภิกษุสงฆ์ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

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

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำบลของพระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภออำเภอเมือง จังหวัดอ่างทองรวม ๑๖๕ รูป ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพระภิกษุสงฆ์ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ตำบล	จำนวนพระภิกษุสงฆ์	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บางแก้ว	๘	๖
โพสะ	๑๖	๑๕
บ้านอิฐ	๔๗	๔๖
ตลาดหลวง	๔๐	๓๙
ย่านซื่อ	๖	๕
ตลาดกรวด	๑๕	๑๔
บ้านรี	๑๒	๑๑
หัวไผ่	๒๐	๑๙
บ้านแห่	๙	๘
คลองวัว	๒	๑
ศาลาแดง	๒๑	๒๐
มหาดไทย	๒๒	๒๑
จำปาหล่อ	๔๔	๔๓
ป่างิ้ว	๑๗	๑๖
รวม	**๒๗๙**	**๑๖๕**

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีขั้นตอน ลักาณะและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทองจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

๔) สร้างเครื่องมือแล้วนำเสนอร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๖) ปรับปรุงแก้ไข

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากร

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามกรอบของการส่งเสริงสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสายสามัญ และวุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎี 4M[๓] ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นแบบตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็นดังนี้ ๑) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ๒) ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ๓) ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ๔) ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มี ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓) ด้านจิตตะ (ความคิด) และ ๔) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)[๔]

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสเกี่ยวกับสมรรถนะทั้ง ๖ ด้าน[๕] ได้แก่ ๑) ด้านการสื่อสาร ๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) ด้านการบริหารตนเอง

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

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

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

---

[๓]R. W. Griffin, **Management**, 5th ed., (U.S.A.: Houghton Miffin Company, 1996), p.23.

[๔]อภิ.วิ.อ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

[๕]Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed., (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p. 6.

(๑) พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ใยอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น เกี่ยวกับข้อความหรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีค่าความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร[๖]

$$IOC = \frac{\Sigma_X}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดวัตถุประสงค์การวิจัย

+๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC)[๗] ได้ค่า IOC เท่ากับ ๑.๐๐

๒) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ พระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่า

---

[๖]ประกอบ กรรณสูต, **สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

[๗]สมนึก ภัททิยธนี, **การวัดผลการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๖๐), หน้า ๒๒๐.

สัมประสิทธิ์แอลฟา (α- coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)[๘] ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๗๕๙

๓) สร้างเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำเสนอต่อที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพระสงฆ์ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๒) ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน ๑๖๕ ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง ๑๖๕ ชุด

๓) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปทำการตรวจสอบความถูกต้อง นำมาจัดหมวดหมู่ ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์การในไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดระดับไว้ ๕ ระดับ[๙] โดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

---

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

[๙]ประคอง กรรณสูต, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้การวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือ ขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มี ค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และหากมีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่า (r)		**ระดับของความสัมพันธ์**
๐.๘๑-๑.๐๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก
๐.๕๑-๐.๘๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
๐.๒๑-๐.๕๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
๐.๐๑-๐.๒๐	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
๐.๐๐	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์[๑๐]

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหากว่า

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่าง)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ ๐ ≤ r ≤ ๑ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาดหรือระดับ ของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเจ้าอาวาสในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน ๘ รูป ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และได้แบ่งกลุ่มออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

---

[๑๐]A. E. Bartz, **Basic Statistical Concepts**, 4th ed., (New Jersey: Prentice-Hall, 1999), p. 84.

กลุ่มที่ ๑ พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะปกครอง จำนวน ๔ รูป ได้แก่

๑) พระเทพสุวรรณมุนี ตำแหน่งที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒ เจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๒) พระสุวรรณวชิราทร ตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดอ่างทองวรวิหาร อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๓) พระศรีวิสุทธิโสภณ ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอเมืองอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

๔) พระครูวิทิตธรรมรัต ตำแหน่งเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

กลุ่มที่ ๒ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จำนวน ๔ รูป ได้แก่

๑) พระสมุห์วัชรินทร์ ธมมวโร ตำแหน่งเลขานุการรองเจ้าคณะอำเภออ่างทอง วัดราชปักษี อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๒) พระครูปลัดอุดร ปริปุณฺโณ ตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๓) พระอธิการยุวนนท์ จารุวณฺโณ ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดโพธิ์วงษ์ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔) พระครูสุวรรณกิจจาภรณ์ ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดสุวรรณเสวริยาราม อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือสำรวจข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสังเกตและเครื่องมือการบันทึก เพื่อค้นหาสภาพทั่วไปของการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอจังหวัดอ่างทอง สาระสำคัญของการสัมภาษณ์ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๒. ลักษณะเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎี 4M[๑๑] ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ๒) ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ๓) ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ๔) ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓) ด้านจิตตะ (ความคิด) และ ๔) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)[๑๒]

ตอนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสเกี่ยวกับสมรรถนะทั้ง ๖ ด้าน[๑๓] ได้แก่ ๑) ด้านการสื่อสาร ๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ๖) ด้านการบริหารตนเอง

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[๑๔]

---

[๑๑]R. W. Griffin, **Management**, 5th ed., (U.S.A.: Houghton Miffin Company, 1996), p. 23.

[๑๒]อภิ.วิ.อ. ๓๕/๔๓๑/๓๒๕.

[๑๓]Don Hellriegel, Susan E. Jackson, and John W. Slocum, Jr., **Management: A Competency-Based Approach**, 10th ed., (Singapore: Thomson South-Western, 2005), p. 6.

[๑๔]ชัชวาล เรืองประพันธ์, **สถิติพื้นฐาน**, ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕, (ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๕ รูป มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวินโดว์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และจากแบบสัมภาษณ์ที่รวบรวมได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๘ รูปหรือคน มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอดังนี้

๔.๑ สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสายสามัญ และวุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม มีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๑๖๕)

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ		
๒๐-๔๐ ปี	๖๐	๓๖.๔๐
๔๑-๕๐ ปี	๘๔	๕๐.๙๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๑	๑๒.๗๐
รวม	**๑๖๕**	**๑๐๐.๐๐**
๒. พรรษา		
ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา	๖๒	๓๗.๖๐
๑๐-๓๐ พรรษา	๗๙	๔๗.๙๐
๓๑ พรรษาขึ้นไป	๒๔	๑๔.๕๐
รวม	**๑๖๕**	**๑๐๐.๐๐**
๓. วุฒิการศึกษาสายสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๒	๓๗.๖๐
ปริญญาตรี	๘๒	๔๙.๗๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๑๒.๗๐
รวม	**๑๖๕**	**๑๐๐.๐๐**
๔. วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม		
ไม่มีวุฒิทางธรรม	๔๓	๒๖.๑๐
นักธรรมชั้นตรี	๗๕	๔๕.๕๐
นักธรรมชั้นโท	๒๘	๑๗.๐๐
นักธรรมชั้นเอก	๑๙	๑๑.๕๐
รวม	**๑๖๕**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙๐ รองลงมามีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๐ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา กศ.ดุษฎีบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พรรษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๐-๓๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙๐ รองลงมามีจำนวนพรรษาต่ำกว่า ๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ และมีจำนวนพรรษา ๓๑ พรรษาขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐

วุฒิการศึกษาสายสามัญของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๐ รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๐ และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐

วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ รองลงมาไม่มีวุฒิทางธรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๐ มีวุฒินักธรรมชั้นโท คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐๐ และมีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๑.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๒-๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

(n = ๑๖๕)

การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร	๓.๗๑	๐.๕๖	มาก
๒. ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน	๔.๑๕	๐.๔๕	มาก
๓. ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน	๓.๖๔	๐.๔๙	มาก
๔. ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน	๔.๐๗	๐.๕๓	มาก
รวม	**๓.๘๙**	**๐.๒๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๒๘) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ($\overline{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๔๕) รองลงมาคือ ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน ($\overline{X}$ = ๔.๐๗, S.D. = ๐.๕๓) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ($\overline{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๕๖) และด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๔๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร

(n = ๑๖๕)

	ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑.	เจ้าอาวาสมีการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรในการบริหารงานตำแหน่งต่าง ๆ	๓.๗๕	๑.๐๐	มาก
๒.	เจ้าอาวาสมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานไว้ชัดเจน	๓.๖๗	๐.๘๔	มาก
๓.	เจ้าอาวาสมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนการทำงาน ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานเป็นประจำ	๓.๖๒	๐.๘๑	มาก
๔.	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ แก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด	๓.๘๑	๐.๕๑	มาก
๕.	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสร้างแผนยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานแก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด	๓.๖๘	๐.๕๒	มาก
	รวม	**๓.๗๑**	**๐.๕๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๕๖) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ แก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด ($\overline{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๕๑) รองลงมา คือ เจ้าอาวาสมีการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรในการบริหารงานตำแหน่งต่าง ๆ ($\overline{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๑.๐๐) เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสร้างแผนยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานแก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด ($\overline{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๕๒) เจ้าอาวาสมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานไว้ชัดเจน ($\overline{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๘๔)

และเจ้าอาวาสมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนการทำงาน ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๘๑)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน

(n = ๑๖๕)

ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณให้เหมาะสม	๓.๘๕	๐.๕๔	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการวางแผนและควบคุมจัดการทรัพยากรการเงินที่มั่นคง และเชื่อถือได้	๔.๒๒	๐.๗๐	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีการบริหารงบประมาณของวัดด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	๔.๓๕	๐.๗๒	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีการจัดทำบัญชีงบประมาณ สรุปผล และรายงานการจัดทำบัญชีในงานด้านต่างๆของวัดตามระเบียบ	๔.๒๒	๐.๖๗	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับบัญชีวัด	๔.๑๓	๐.๕๗	มาก
รวม	**๔.๑๕**	**๐.๔๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๔๕) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการบริหารงบประมาณของวัดด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = ๔.๓๕, S.D. = ๐.๗๒) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการวางแผนและควบคุมจัดการทรัพยากรการเงินที่มั่นคง และเชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๗๐) เจ้าอาวาสมีการจัดทำบัญชีงบประมาณ สรุปผล และรายงานการจัดทำบัญชีในงานด้านต่างๆของวัดตามระเบียบ ($\overline{X}$ = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๖๗) เจ้าอาวาสมีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับบัญชีวัด ($\overline{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๕๗) และเจ้าอาวาสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณให้เหมาะสม ($\overline{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๕๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

(n = ๑๖๕)

ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการจัดหาและบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน	๓.๖๑	๐.๙๗	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการจัดการควบคุมคุณภาพและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมแก่การใช้งาน	๓.๕๖	๐.๗๒	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีการวิเคราะห์และปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๓.๖๒	๐.๗๖	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นสัดส่วน	๓.๘๑	๐.๕๔	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีการดูแลรักษาและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เป็นประจำ	๓.๕๙	๐.๕๓	มาก
รวม	**๓.๖๔**	**๐.๔๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๔๙) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๕๔) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการวิเคราะห์และปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๗๖) เจ้าอาวาสมีการจัดหาและบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๙๗) เจ้าอาวาสมีการดูแลรักษาและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}$ = ๓.๕๙, S.D. = ๐.๕๓) และเจ้าอาวาสมีการจัดการควบคุมคุณภาพและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมแก่การใช้งาน ($\bar{X}$ = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๗๒) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน

(n = ๑๖๕)

	ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑.	เจ้าอาวาสมีการวางแผน มีขั้นตอน และวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ	๓.๗๒	๐.๗๐	มาก
๒.	เจ้าอาวาสมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	๔.๑๖	๐.๗๗	มาก
๓.	เจ้าอาวาสมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมุ่งสร้างความสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔.๑๙	๐.๗๙	มาก
๔.	เจ้าอาวาสมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของวัด และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	๔.๑๙	๐.๖๗	มาก
๕.	เจ้าอาวาสมีการพัฒนาและบูรณาการงานสาธารณูปการและงานในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๔.๐๖	๐.๙๐	มาก
	รวม	**๔.๐๗**	**๐.๕๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๗, S.D. = ๐.๕๓) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมุ่งสร้างความสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๗๙) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของวัด และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๖๗) เจ้าอาวาสมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = ๐.๗๗) เจ้าอาวาสมีการพัฒนาและบูรณาการงานสาธารณูปการและงานในด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๙๐) และเจ้าอาวาสมีการวางแผน มีขั้นตอน และวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๗๐) ตามลำดับ

๔.๑.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ด้านจิตตะ (ความคิด) และด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๗-๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

(n = ๑๖๕)

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	๔.๐๘	๐.๕๒	มาก
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)	๓.๘๕	๐.๕๒	มาก
๓. ด้านจิตตะ (ความคิด)	๓.๘๔	๐.๔๑	มาก
๔. ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)	๓.๘๖	๐.๒๖	มาก
รวม	**๓.๗๕**	**๐.๕๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๘) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๕๒) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๒๖) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๕๒) และด้านจิตตะ (ความคิด) ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๔๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

(n = ๑๖๕)

ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความสมัครใจและพอใจที่จะบริหารงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๓.๖๒	๐.๙๑	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีความพร้อมที่จะบริหารงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	๓.๔๙	๐.๗๒	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความชื่นชอบมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง	๓.๕๙	๐.๖๖	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีการบริหารและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๓.๗๙	๐.๔๕	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองและพร้อมปฏิบัติตาม	๓.๖๗	๐.๕๐	มาก
รวม	**๔.๐๘**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๕๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการบริหารและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๔๕) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองและพร้อมปฏิบัติตาม ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๕๐) เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความสมัครใจและพอใจที่จะบริหารงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X}$ = ๓.๖๒, S.D. = ๐.๙๑) เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความชื่นชอบมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง ($\bar{X}$ = ๓.๕๙, S.D. = ๐.๖๖) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพร้อมที่จะบริหารงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๐.๗๒)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิริยะ (ความเพียร)

(n = ๑๖๕)

ด้านวิริยะ (ความเพียร)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๓.๘๗	๐.๕๙	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีบริหารงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลานาน	๔.๒๐	๐.๗๗	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีความหมั่นเพียรและพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูน	๔.๒๑	๐.๗๑	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๔.๑๓	๐.๗๙	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีการแนะนำพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองให้เห็นความสำคัญของงาน ไม่เพิกเฉย	๓.๙๘	๐.๗๕	มาก
รวม	**๓.๘๕**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิริยะ (ความเพียร) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๕๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความหมั่นเพียรและพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูน ($\bar{X}$ = ๔.๒๑, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีบริหารงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลานาน ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๗๗) เจ้าอาวาสมีการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ($\bar{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = ๐.๗๙) เจ้าอาวาสมีการแนะนำพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองให้เห็นความสำคัญของงาน ไม่เพิกเฉย ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๕) และเจ้าอาวาสมีการบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๕๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านจิตตะ (ความคิด)

(n = ๑๖๕)

ด้านจิตตะ (ความคิด)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีความตั้งมั่นและตั้งใจที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๙๗	๐.๘๒	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๓.๘๗	๐.๘๖	มาก
๓. เจ้าอาวาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์	๓.๘๗	๐.๗๙	มาก
๔. เจ้าอาวาสมีความจอจ่อกับงานที่บริหารให้สำเร็จได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	๓.๖๙	๐.๗๙	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีจิตอาสา เป็นมิตรกับผู้ที่อยู่ในการปกครองด้วยความจริงใจ	๓.๘๔	๐.๕๘	มาก
รวม	**๓.๘๔**	**๐.๔๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๐ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านจิตตะ (ความคิด) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๔๑) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความตั้งมั่นและตั้งใจที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๘๒) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสมีการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๘๖) เจ้าอาวาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๙) เจ้าอาวาสมีจิตอาสา เป็นมิตรกับผู้ที่อยู่ในการปกครองด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๕๘) และเจ้าอาวาสมีความจอจ่อกับงานที่บริหารให้สำเร็จได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๗๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)

(n = ๑๖๕)

ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถพิจารณาหาข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในงานต่อ ๆ ไป	๓.๗๑	๐.๗๘	มาก
๒. เจ้าอาวาสสามารถไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๘๘	๐.๗๕	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารงาน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล	๓.๗๘	๐.๙๖	มาก
๔. วัดและประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๘๔	๐.๘๙	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานครั้งที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในครั้งต่อไป	๔.๐๐	๐.๙๐	มาก
รวม	**๓.๘๖**	**๐.๒๖**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๒๖) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานครั้งที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในครั้งต่อไป ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๙๐) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๗๕) วัดและประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๘๙) เจ้าอาวาสสามารถค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารงาน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๙๖) และเจ้าอาวาสสามารถพิจารณาหาข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในงานต่อ ๆ ไป ($\bar{X}$ = ๓.๗๑, S.D. = ๐.๗๘) ตามลำดับ

๔.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และด้านการบริหารตนเอง รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

(n = ๑๖๕)

สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ด้านการสื่อสาร	๓.๗๕	๐.๕๘	มาก
๒. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	๓.๗๔	๐.๕๑	มาก
๓. ด้านการทำงานเป็นทีม	๓.๗๐	๐.๕๗	มาก
๔. ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	๓.๙๙	๐.๕๓	มาก
๕. ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	๓.๙๘	๐.๔๙	มาก
๖. ด้านการบริหารตนเอง	๓.๘๕	๐.๕๒	มาก
รวม	๓.๘๔	๐.๒๙	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๒ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๒๙) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๕๓) รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๔๙) ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๕๒) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๘) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๕๑) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๕๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร

(n = ๑๖๕)

ด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอหรือถ่ายทอดธรรมะให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง	๓.๗๕	๐.๙๓	มาก
๒. เจ้าอาวาสสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้ฟังสนใจ เชื้อถือศรัทธาในสิ่งที่นำเสนอและปฏิบัติตามคำแนะนำ	๓.๗๐	๐.๘๕	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิค วิธีการในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา	๓.๘๑	๐.๗๓	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต	๓.๘๔	๐.๖๑	มาก
๕. เจ้าอาวาสสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้	๓.๖๘	๐.๙๖	มาก
รวม	**๓.๗๕**	**๐.๕๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๓ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๕๘) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๖๑) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิค วิธีการในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๗๓) เจ้าอาวาสสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอหรือถ่ายทอดธรรมะให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง ($\bar{X}$ = ๓.๗๕, S.D. = ๐.๙๓) เจ้าอาวาสสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้ฟังสนใจ เชื้อถือศรัทธาในสิ่งที่นำเสนอและปฏิบัติตามคำแนะนำ ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๘๕) และเจ้าอาวาสสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๘, S.D. = ๐.๙๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

(n = ๑๖๕)

ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสมีการวางแผนและวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	๓.๖๔	๐.๘๓	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการวางแผนจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์	๓.๖๗	๐.๘๒	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและพระธรรมวินัย	๓.๘๔	๐.๕๖	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถบริหารกิจการวัด บำรุงวัดให้เจริญก้าวหน้า เป็นศาสนสถานที่น่าเลื่อมใสศรัทธา	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก
๕. เจ้าอาวาสสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	๓.๘๑	๐.๖๐	มาก
รวม	**๓.๗๔**	**๐.๕๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๖๐) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและพระธรรมวินัย ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๕๖) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๖๐) เจ้าอาวาสสามารถบริหารกิจการวัด บำรุงวัดให้เจริญก้าวหน้า เป็นศาสนสถานที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ($\bar{X}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๕๖) เจ้าอาวาสมีการวางแผนจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์ ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๘๒) และเจ้าอาวาสมีการวางแผนและวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๖๔, S.D. = ๐.๘๓) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม

(n = ๑๖๕)

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๒	๐.๙๑	มาก
๒. เจ้าอาวาสมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับพระภิกษุสามเณรรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม	๓.๖๕	๐.๘๕	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถมอบหมายงานให้พระภิกษุสามเณรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	๓.๖๗	๐.๘๕	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๕๙	มาก
๕. เจ้าอาวาสสามารถประสานงานแต่ละฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๙	๐.๕๙	มาก
รวม	**๓.๗๐**	**๐.๕๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๕ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๐, S.D. = ๐.๕๗) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๕๙) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๕๑) เจ้าอาวาสสามารถประสานงานแต่ละฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๕๙) เจ้าอาวาสสามารถมอบหมายงานให้พระภิกษุสามเณรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๘๕) และเจ้าอาวาสมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับพระภิกษุสามเณรรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม ($\bar{X}$ = ๓.๖๕, S.D. = ๐.๘๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

(n = ๑๖๕)

ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของวัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๙๐	๐.๕๙	มาก
๒. เจ้าอาวาสสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	๔.๐๙	๐.๘๖	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๙๘	๐.๙๐	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของวัด	๓.๙๔	๐.๙๐	มาก
๕. เจ้าอาวาสสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๔	๐.๗๖	มาก
รวม	**๓.๙๙**	**๐.๕๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๖ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๕๓) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๘๖) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๗๖) เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๙๐) เจ้าอาวาสสามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของวัด ($\bar{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๙๐) และเจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของวัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๕๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

(n = ๑๖๕)

ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์	๓.๙๓	๐.๗๒	มาก
๒. เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้	๔.๐๐	๐.๖๙	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้	๔.๐๗	๐.๖๙	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
๕. เจ้าอาวาสมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	๓.๗๖	๐.๙๕	มาก
รวม	**๓.๙๘**	**๐.๔๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๗ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๔๙) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ($\bar{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๗๑) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๗, S.D. = ๐.๖๙) เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๙) เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๒) และเจ้าอาวาสมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๙๕) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง

(n = ๑๖๕)

ด้านการบริหารตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด	๓.๗๖	๐.๗๘	มาก
๒. เจ้าอาวาสสามารถยอมรับในจุดด้อยของตนเองและสามารถนำไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	๓.๗๔	๐.๗๘	มาก
๓. เจ้าอาวาสสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๙๓	๐.๕๔	มาก
๔. เจ้าอาวาสสามารถแบ่งเวลาและวางตนเป็นที่ยอมรับนับถือในการดำรงกิจของสงฆ์ได้ดี	๓.๘๐	๐.๖๑	มาก
๕. เจ้าอาวาสสามารถตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเหมาะสม	๔.๐๒	๐.๕๗	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๕๒) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๕๗) รองลงมาคือ เจ้าอาวาสสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๕๔) เจ้าอาวาสสามารถแบ่งเวลาและวางตนเป็นที่ยอมรับนับถือในการดำรงกิจของสงฆ์ได้ดี ($\bar{X}$ = ๓.๘๐, S.D. = ๐.๖๑) เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๘) และเจ้าอาวาสสามารถยอมรับในจุดด้อยของตนเองและสามารถนำไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมจุดเด่นที่มีอยู่ ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๗๘) ตามลำดับ

๔.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

(n = ๑๖๕)

หลักบริหารจัดการ (4M)	สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง						
	ด้านการสื่อสาร	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	ด้านการบริหารตนเอง	ภาพรวม
๑. ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร							
Pearson Correlation	๐.๑๐๘	๐.๒๗๘**	-๐.๑๑๓	๐.๐๒๘	-๐.๐๘๑	-๐.๐๘๓	๐.๐๔๒
Sig.	๐.๑๖๗	๐.๐๐๐	๐.๑๕๐	๐.๗๒๓	๐.๓๐๐	๐.๒๘๙	๐.๕๙๖
แปลผล	X	+	X	X	X	X	X
๒. ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน							
Pearson Correlation	๐.๐๖๑	๐.๐๕๑	๐.๐๙๒	๐.๑๐๖	-๐.๑๔๕	๐.๐๐๑	๐.๐๕๗
Sig.	๐.๔๔๐	๐.๕๑๓	๐.๒๓๘	๐.๑๗๖	๐.๐๖๓	๐.๙๙๒	๐.๔๖๘
แปลผล	X	X	X	X	X	X	X
๓. ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน							
Pearson Correlation	๐.๐๘๗	-๐.๐๓๖	๐.๑๔๑	-๐.๐๓๐	๐.๐๔๓	๐.๑๗๒*	๐.๑๒๐
Sig.	๐.๒๖๗	๐.๖๔๒	๐.๐๗๑	๐.๗๐๒	๐.๕๘๐	๐.๐๒๗	๐.๑๒๕
แปลผล	X	X	X	X	X	+	X
๔. ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน							
Pearson Correlation	๐.๐๓๕	-๐.๑๒๓	-๐.๑๑๙	-๐.๐๓๐	-๐.๐๐๓	-๐.๑๕๖*	-๐.๑๒๑
Sig.	๐.๖๕๘	๐.๑๑๔	๐.๑๒๗	๐.๗๐๐	๐.๙๖๖	๐.๐๔๕	๐.๑๒๑
แปลผล	X	X	X	X	X	-	X
ภาพรวม							
Pearson Correlation	๐.๑๓๗	๐.๐๘๑	๐.๐๒๐	๐.๐๓๙	-๐.๐๘๙	-๐.๐๑๒	๐.๐๕๙
Sig.	๐.๐๘๐	๐.๒๙๙	๐.๗๙๕	๐.๖๒๒	๐.๒๕๕	๐.๘๗๔	๐.๔๕๐
แปลผล	X	X	X	X	X	X	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการ

วางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับน้อย (r = ๐.๒๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หลักบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับน้อยมาก (r = ๐.๑๗๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง (r = -๐.๑๕๖) อยู่ในระดับน้อยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การทดสอบสมมติฐานที่ ๑ หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ, หลักการบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง และหลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

(n = ๑๖๕)

หลักอิทธิบาท ๔	สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง						
	ด้านการสื่อสาร	ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	ด้านการบริหารตนเอง	ภาพรวม
๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)							
Pearson Correlation	๐.๑๗๘*	๐.๐๙๙	-๐.๑๓๑	๐.๐๑๖	๐.๐๔๘	-๐.๐๒๘	๐.๐๑๓
Sig.	๐.๐๒๒	๐.๒๐๔	๐.๐๙๕	๐.๘๓๕	๐.๕๔๓	๐.๗๒๔	๐.๘๗๗
แปลผล	+	X	X	X	X	X	X
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)							
Pearson Correlation	๐.๐๒๗	๐.๐๕๒	๐.๐๘๗	๐.๐๗๕	-๐.๐๑๙	๐.๐๓๑	-๐.๐๒๒
Sig.	๐.๗๒๘	๐.๕๐๕	๐.๒๖๘	๐.๓๓๙	๐.๘๐๕	๐.๖๙๒	๐.๗๙๒
แปลผล	X	X	X	X	X	X	X
๓. ด้านจิตตะ (ความคิด)							
Pearson Correlation	๐.๐๑๗	-๐.๑๔๗	๐.๐๗๖	-๐.๒๐๒**	-๐.๑๑๔	-๐.๐๒๗	-๐.๐๓๐
Sig.	๐.๘๓๑	๐.๐๕๙	๐.๓๓๑	๐.๐๐๙	๐.๑๔๕	๐.๗๓๑	๐.๗๒๑
แปลผล	X	X	X	-	X	X	X
๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)							
Pearson Correlation	๐.๒๓๕**	๐.๑๘๗*	๐.๐๘๐	-๐.๐๑๐	-๐.๐๔๙	๐.๑๘๓*	๐.๑๑๗
Sig.	๐.๐๐๒	๐.๐๑๖	๐.๓๑๐	๐.๘๙๔	๐.๕๒๘	๐.๐๑๘	๐.๑๖๗
แปลผล	+	+	X	X	X	+	X
ภาพรวม							
Pearson Correlation	๐.๒๒๐	๐.๐๙๖	๐.๐๔๐	-๐.๐๕๕	-๐.๐๕๗	๐.๐๗๔	๐.๐๓๙
Sig.	๐.๐๐๕	๐.๒๒๐	๐.๖๐๗	๐.๔๘๓	๐.๔๖๖	๐.๓๔๓	๐.๖๔๔
แปลผล	+	X	X	X	X	X	X

X = ไม่มีความสัมพันธ์ + = มีความสัมพันธ์เชิงบวก - = มีความสัมพันธ์เชิงลบ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำมาก (r = ๐.๑๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำมาก (r = -๐.๒๐๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ (r = ๐.๒๓๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับต่ำมาก (r = ๐.๑๘๗) และด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับต่ำมาก (r = ๐.๑๘๓) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร, ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์, ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการบริหารตนเอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระภิกษุที่ดำรงตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวน ๘ รูป เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พระสังฆาธิการในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้นำหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลสัมภาษณ์ในแต่ละข้อคำถามไว้ดังนี้

๔.๓.๑ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ

๑) ท่านคิดว่า การบริหารบุคลากรส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารบุคลากรเริ่มต้นจากการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจของวัด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการบริหารของเจ้าอาวาส เพราะหากมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในบทบาทของตน ก็จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เจ้าอาวาสสามารถมอบหมายงานได้อย่างมั่นใจ และไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบทุกเรื่องด้วยตนเอง การมีทีมงานที่ไว้ใจได้จึงช่วยให้เจ้าอาวาสมีเวลาในการทุ่มเทให้กับงานด้านหลักของตน เช่น การเผยแผ่ธรรมะ การปกครองสงฆ์ และการส่งเสริมศีลธรรมในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าอาวาสเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ[๑]

การบริหารบุคลากรที่ดีไม่เพียงแต่คัดเลือกคนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย การส่งเสริมให้บุคลากรในวัดได้รับการฝึกอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการงานวัด มารยาทและจริยธรรมในงานศาสนา การสื่อสารกับประชาชน หรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทำให้สามารถสนับสนุนงานของเจ้าอาวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดี เจ้าอาวาสก็สามารถวางใจในการมอบหมายงาน และสามารถดำเนินภารกิจหลักได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้สมรรถนะโดยรวมในการบริหารวัดมีคุณภาพสูงขึ้น และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีกว่าเดิม[๒]

การบริหารบุคลากรที่ดีควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ เพราะการบริหารงานภายในวัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับเจ้าอาวาสเพียงผู้เดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ไวยาวัจกร และผู้ช่วยอื่น ๆ หากบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน และมีเป้าหมายร่วมกัน งานต่าง ๆ ภายในวัดจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งและความซ้ำซ้อนในการทำงาน ส่งผลให้เจ้าอาวาสสามารถวางแผนงาน ควบคุมดูแล และติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น การมีทีมที่แข็งแกร่งจึงเปรียบเสมือนแรงสนับสนุนที่สำคัญ ที่ช่วยยกระดับสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาวัดให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรอบ[๓]

การบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสในงานที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการด้วยตนเอง โดยเฉพาะงานด้านธุรการ งานประสานงาน หรือกิจกรรมทั่วไปของวัด เมื่อบุคลากรได้รับการจัดสรรหน้าที่อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบในบทบาทของตนเอง และสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งทุกขั้นตอน เจ้าอาวาสก็จะสามารถมุ่งเน้นไปที่งานสำคัญในฐานะผู้นำทางศาสนา เช่น การปกครองคณะสงฆ์ การเผยแผ่ธรรมะ และการพัฒนาศีลธรรมในชุมชน สิ่ง

---

[๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

เหล่านี้เป็นหัวใจของบทบาทเจ้าอาวาส ซึ่งต้องใช้เวลา สติปัญญา และพลังงานในการปฏิบัติ การมีบุคลากรที่มีความสามารถและทำหน้าที่ได้อย่างอิสระและรับผิดชอบ จึงช่วยยกระดับสมรรถนะของเจ้าอาวาสได้อย่างชัดเจน[๔]

การบริหารบุคลากรที่ดีมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เมื่อบุคลากรภายในวัดมีระเบียบวินัย มีจริยธรรม และปฏิบัติงานตามหลักศาสนาและบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นระบบ และมีความสามัคคี สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะของเจ้าอาวาส เพราะจะช่วยให้การบริหารจัดการภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในทุกระดับ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญตามหลักพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง[๕]

บุคลากรภายในวัดมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ของวัดต่อสาธารณชน หากมีการบริหารบุคลากรที่ดี เช่น การปลูกฝังมารยาท ความมีระเบียบวินัย ความสุภาพเรียบร้อย และความรู้ด้านการให้บริการแก่ประชาชน ก็จะทำให้วัดเป็นสถานที่ที่ประชาชนรู้สึกเคารพ ศรัทธา และไว้วางใจ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและสังคมมากขึ้น เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจะสามารถดำเนินงานด้านการเผยแผ่ธรรมะ การสร้างศรัทธา และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างสง่างามและมีพลังยิ่งขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีของวัดจึงเป็นผลลัพธ์จากการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพ และช่วยยกระดับสมรรถนะของเจ้าอาวาสในเชิงสังคมและศาสนาได้อย่างเด่นชัด[๖]

การบริหารบุคลากรที่ดีมีส่วนสำคัญในการสร้างระบบการสื่อสารภายในวัดให้มีประสิทธิภาพ การมีบุคลากรที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และมีความไว้วางใจกัน จะช่วยให้ข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง หรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ จากเจ้าอาวาสสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความราบรื่นของการดำเนินงาน นอกจากนี้ การสื่อสารแบบสองทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นหรือสะท้อนปัญหา ยังช่วยให้เจ้าอาวาสได้รับข้อมูลที่รอบด้านและสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงถือได้ว่าการจัดการด้านการสื่อสารในบุคลากรที่ดี ส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะของเจ้าอาวาสในเชิงบริหารและภาวะผู้นำอย่างแท้จริง[๗]

เมื่อเจ้าอาวาสมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีจิตใจมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อศาสนา ย่อมส่งผลให้ท่านมีความมั่นใจมากขึ้นในการวางแผน บริหารจัดการ และดำเนินภารกิจต่าง ๆ ภายในวัด ความมั่นใจนี้เกิดจากการที่เจ้าอาวาสสามารถไว้วางใจในการมอบหมายงานโดยไม่ต้องกังวลถึงปัญหาหรือความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ การที่บุคลากรให้ความร่วมมือและสนับสนุนในทุกด้าน ยังเสริมสร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจให้เจ้าอาวาสมีพลังในการบริหารวัดให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ความมั่นใจในการบริหารงานจึงไม่ใช่เพียงแค่

---

[๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

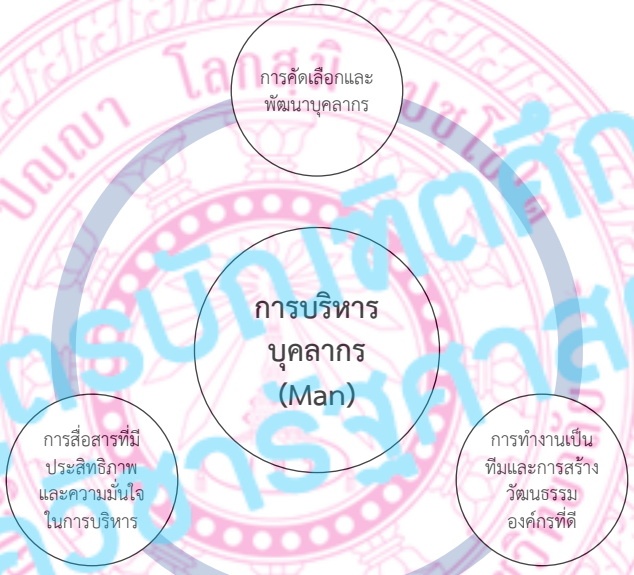
[๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

เรื่องส่วนบุคคล แต่เป็นผลลัพธ์จากระบบการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสอย่างเป็นรูปธรรม[๙]

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรในวัดมีผลโดยตรงต่อสมรรถนะของเจ้าอาวาส โดยการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม พัฒนาให้มีทักษะที่จำเป็น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยลดภาระการบริหารงานของเจ้าอาวาส สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมภาพลักษณ์ของวัด เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร และสร้างความมั่นใจในการบริหารงาน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพจึงทำให้การบริหารงานวัดมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เจ้าอาวาสสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และประสบผลสำเร็จมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ด้านการบริหารบุคลากร (Man)

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ทำให้ทีมงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนเจ้าอาวาสในการบริหารงานได้ดีขึ้น

---

[๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๒. การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีระเบียบและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในวัด ช่วยส่งเสริมความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และช่วยให้การดำเนินงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ

๓. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรทำให้เจ้าอาวาสสามารถบริหารงานได้อย่างมั่นใจ ลดความคลาดเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวัด

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และคุณสมบัติที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ทำให้ทีมงานมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนเจ้าอาวาสในการบริหารงานได้ดีขึ้น	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๘
๒. การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีระเบียบและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในวัด ช่วยส่งเสริมความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และช่วยให้การดำเนินงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิภาพและความสำเร็จ	๔	๓, ๔, ๕, ๖
๓. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรทำให้เจ้าอาวาสสามารถบริหารงานได้อย่างมั่นใจ ลดความคลาดเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวัด	๒	๗, ๘

๒) ท่านคิดว่า งบประมาณในการบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

งบประมาณที่เพียงพอช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถจัดกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดอบรมพระสงฆ์ในด้านการศึกษาธรรมะ การจัดพิธีกรรมสำคัญของวัด และการเผยแผ่ธรรมะสู่สาธารณชน การมีงบประมาณที่เหมาะสมยังช่วยให้กิจกรรมเหล่านี้มีคุณภาพและเข้าถึงผู้คนได้มากขึ้น สร้างความศรัทธาในพระพุทธศาสนา[๙]

การมีงบประมาณช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภคต่าง ๆ ภายในวัด เช่น อาคารสถานที่สำหรับประกอบพิธีกรรมที่สะดวกและปลอดภัยสำหรับผู้มาร่วมพิธี

[๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

รวมถึงการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา การดูแลสถานที่เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวัดในสายตาชุมชน[๑๐]

งบประมาณช่วยในการจัดโปรแกรมฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้แก่พระสงฆ์และบุคลากรภายในวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน หรือการเผยแผ่ธรรมะอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในวัดมีความราบรื่นและทันสมัย[๑๑]

ด้วยงบประมาณที่เพียงพอ เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ระบบบัญชีออนไลน์ โปรแกรมการจัดการงาน หรือเครื่องมือในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน การใช้เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานในวัดเป็นระบบมากขึ้น[๑๒]

การใช้จ่ายงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงวัดกับชุมชน เช่น การจัดงานบุญ หรือโครงการสาธารณประโยชน์ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้เจ้าอาวาสสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อความเชื่อและค่านิยมของประชาชน ส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน[๑๓]

งบประมาณช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในวัด เช่น หนังสือธรรมะ อุปกรณ์ประกอบพิธี หรือเครื่องมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการทำงานได้ดีขึ้น[๑๔]

งบประมาณมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการพัฒนาวัด เช่น การก่อสร้างห้องสมุดศาสนา หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในวัด การมีงบประมาณช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถพัฒนาวัดให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของทั้งศาสนาและชุมชนได้[๑๕]

งบประมาณที่เพียงพอช่วยลดภาระในการบริหารงานของเจ้าอาวาส โดยเฉพาะในการจัดการกิจกรรมหรือการดูแลวัดต่าง ๆ เมื่อมีการจัดสรรงบประมาณอย่างดี เจ้าอาวาสจะสามารถมุ่งเน้นการทำหน้าที่หลักในการปกครองพระสงฆ์และเผยแผ่ธรรมะได้อย่างเต็มที่ และลดปัญหาด้านการบริหารจัดการ[๑๖]

สรุปได้ว่า งบประมาณในการบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสในหลายด้าน โดยการใช้จ่ายงบประมาณที่เหมาะสมช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา เช่น การอบรมพระสงฆ์และการจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างศรัทธาและการเผยแผ่ธรรมะอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งบประมาณยังช่วยในการพัฒนาและบำรุงรักษาสาธารณูปโภคในวัด เช่น การปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการใช้สอยและรองรับผู้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ สุดท้าย

---

[๑๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๑๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

งบประมาณที่มียังช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้แก่พระสงฆ์และบุคลากรภายในวัด ผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน ซึ่งทำให้การบริหารงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิภาพและทันสมัย ส่งผลให้การดำเนินงานของวัดมีความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ด้านงบประมาณในการบริหารงาน (Money)

จากแผนภาพที่ ๔.๒ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. งบประมาณที่เพียงพอช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การอบรมพระสงฆ์ การจัดพิธีกรรม หรือกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะสู่สาธารณชน ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การมีงบประมาณช่วยให้งานเหล่านี้มีคุณภาพและเข้าถึงชุมชนได้ดีขึ้น

๒. การมีงบประมาณทำให้เจ้าอาวาสสามารถปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัด เช่น อาคารสถานที่ประกอบพิธี หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มาร่วมกิจกรรมในวัด การบำรุงรักษาสิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและทำให้การปฏิบัติงานในวัดมีประสิทธิภาพ

๓. งบประมาณช่วยในการฝึกอบรมพระสงฆ์และบุคลากรภายในวัด โดยการจัดกิจกรรมการศึกษาหรือดูงานที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ หรือการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งทำให้การบริหารวัดมีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. งบประมาณที่เพียงพอช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การอบรมพระสงฆ์ การจัดพิธีกรรม หรือกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะสู่สาธารณชน ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การมีงบประมาณช่วยให้งานเหล่านี้มีคุณภาพและเข้าถึงชุมชนได้ดีขึ้น	๗	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๘
๒. การมีงบประมาณทำให้เจ้าอาวาสสามารถปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัด เช่น อาคารสถานที่ประกอบพิธี หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มาร่วมกิจกรรมในวัด การบำรุงรักษาสิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและทำให้การปฏิบัติงานในวัดมีประสิทธิภาพ	๕	๒, ๓, ๔, ๕, ๗
๓. งบประมาณช่วยในการฝึกอบรมพระสงฆ์และบุคลากรภายในวัด โดยการจัดกิจกรรมการศึกษาหรือดูงานที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ หรือการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งทำให้การบริหารวัดมีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น	๓	๓, ๔, ๖

๓) ท่านคิดว่า การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารวัสดุอุปกรณ์อย่างมีระเบียบและเหมาะสมช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับการทำพิธีกรรม การบริหารวัสดุที่ดีช่วยลดการขาดแคลนหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ และทำให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น[๑๗]

หากการบริหารวัสดุอุปกรณ์มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดเวลาที่ต้องใช้ในการหาวัสดุอุปกรณ์ในแต่ละกิจกรรมหรือโครงการ ทำให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นการดำเนินงานทางศาสนาและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร[๑๘]

[๑๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่ดีช่วยให้การใช้งานวัสดุแต่ละชนิดเกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่เกิดการสูญเสียหรือการใช้งานที่ไม่คุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้เจ้าอาวาสสามารถใช้งบประมาณในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่าและเป็นระเบียบ[๑๙]

การตรวจสอบและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เป็นประจำช่วยทำให้การใช้งานในทุกกิจกรรมเป็นไปได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย โดยเจ้าอาวาสไม่ต้องเผชิญกับปัญหาการเสียหายของอุปกรณ์ที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ[๒๐]

การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การจัดการงานในวัดสะดวกและรวดเร็วขึ้น เช่น การเตรียมวัสดุสำหรับการจัดกิจกรรมทางศาสนา การมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานช่วยลดเวลาการเตรียมการและทำให้การดำเนินงานในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๒๑]

การจัดการวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน เพราะช่วยป้องกันการสูญเสียวัสดุหรือการซื้อวัสดุซ้ำซ้อน ซึ่งช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้งบประมาณในด้านอื่น ๆ ได้มากขึ้น[๒๒]

การฝึกอบรมให้บุคลากรภายในวัดให้มีความรู้ในการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ช่วยลดข้อผิดพลาดในการใช้งานและยืดอายุการใช้งานของวัสดุ ทำให้การดำเนินงานของวัดมีความเสถียรและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น[๒๓]

การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่ดีจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการดูแลรักษาทรัพยากรภายในวัดให้ดีขึ้น บุคลากรทุกคนจะเรียนรู้การใช้วัสดุอย่างรอบคอบและประหยัด ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ[๒๔]

สรุปได้ว่า การบริหารวัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อการดำเนินงานของเจ้าอาวาสอย่างมาก โดยการจัดการวัสดุที่ดีช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การเตรียมวัสดุสำหรับการทำพิธีกรรมหรือกิจกรรมทางศาสนา ซึ่งลดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรและเพิ่มความพร้อมในการใช้งานของอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ การบำรุงรักษาและตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ยังช่วยยืดอายุการใช้งานและป้องกันการเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งทำให้เจ้าอาวาสสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องเผชิญกับปัญหาอุปกรณ์ชำรุดหรือขาดแคลน นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานวัสดุอย่างถูกต้องยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการใช้วัสดุ ช่วยให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบและประหยัดต้นทุนในการซื้อวัสดุใหม่ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่ดีจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นการปฏิบัติงานทางศาสนาได้เต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรหรือปัญหาด้านการจัดการวัสดุ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๑๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๒๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

แผนภาพที่ ๔.๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน (Materials)

จากแผนภาพที่ ๔.๓ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่มีระเบียบและเหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การเตรียมวัสดุสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ หรือการจัดการอุปกรณ์สำหรับการทำพิธีกรรม ด้วยการจัดสรรวัสดุอย่างถูกต้อง จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนหรือการสูญเสียทรัพยากร ทำให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานทางศาสนาได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

๒. การดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอช่วยให้วัสดุที่ใช้งานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน และลดปัญหาการชำรุดเสียหายระหว่างการใช้งาน การตรวจสอบและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ช่วยให้เจ้าอาวาสมั่นใจได้ว่าอุปกรณ์ที่ใช้งานมีคุณภาพและปลอดภัยในการใช้งาน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานในวัดไม่มีความล่าช้า

๓. การฝึกอบรมบุคลากรภายในวัดให้มีความรู้ในการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ช่วยลดข้อผิดพลาดในการใช้งานและยืดอายุการใช้งานของวัสดุ บุคลากรที่มีทักษะในการใช้วัสดุอย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้การจัดการวัสดุภายในวัดมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่มีระเบียบและเหมาะสมช่วยให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การเตรียมวัสดุสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ หรือการจัดการอุปกรณ์สำหรับการทำพิธีกรรม ด้วยการจัดสรรวัสดุอย่างถูกต้อง จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนหรือการสูญเสียทรัพยากร ทำให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานทางศาสนาได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๗
๒. การดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอช่วยให้วัสดุที่ใช้งานมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน และลดปัญหาการชำรุดเสียหายระหว่างการใช้งาน การตรวจสอบและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ช่วยให้เจ้าอาวาสมั่นใจได้ว่าอุปกรณ์ที่ใช้งานมีคุณภาพและปลอดภัยในการใช้งาน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานในวัดไม่มีความล่าช้า	๓	๓, ๔, ๘
๓. การฝึกอบรมบุคลากรภายในวัดให้มีความรู้ในการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ช่วยลดข้อผิดพลาดในการใช้งานและยืดอายุการใช้งานของวัสดุ บุคลากรที่มีทักษะในการใช้วัสดุอย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน และทำให้การจัดการวัสดุภายในวัดมีประสิทธิภาพสูงสุด	๒	๖, ๗

๔) ท่านคิดว่า การบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารงานที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดีส่งผลให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมทางศาสนาและงานต่าง ๆ ในวัดได้อย่างมีระเบียบ การวางแผนที่ชัดเจนทำให้ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ถูกใช้ประโยชน์ได้สูงสุด การจัดสรรงานที่เหมาะสมทำให้การทำงานในวัดมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกำหนดเวลา ลดความยุ่งยากในการจัดการและเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการ[๒๕]

[๒๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

การบริหารงานที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพระสงฆ์และบุคลากรภายในวัดได้ เพราะเจ้าอาวาสที่มีทักษะในการบริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจและมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงานและการให้การสนับสนุนที่เหมาะสมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น[๒๖]

การบริหารงานที่ดีสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรในวัด เช่น การฝึกอบรมให้พระสงฆ์และบุคลากรเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยี หรือการพัฒนาทักษะในการเผยแผ่ธรรมะ ซึ่งทำให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดีขึ้น[๒๗]

การบริหารงานที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในวัดได้อย่างคุ้มค่าและไม่เกิดการสูญเสีย เช่น การบริหารวัสดุอุปกรณ์ การจัดสรรบุคลากร และการบริหารงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากรอย่างรอบคอบทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ในวัดสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดีขึ้น[๒๘]

การบริหารงานที่ดีทำให้การประสานงานระหว่างเจ้าอาวาสกับพระสงฆ์และบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น การสื่อสารที่ชัดเจนและการทำงานร่วมกันช่วยให้ทุกคนในวัดเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและสามารถทำงานในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานที่ดีช่วยลดความขัดแย้งภายในและทำให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น[๒๙]

การบริหารงานที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวัดและชุมชน การจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ร่วมกับชุมชน เช่น การจัดงานบุญ การเปิดเผยแผ่ธรรมะ และการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของวัดในชุมชนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชนในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ[๓๐]

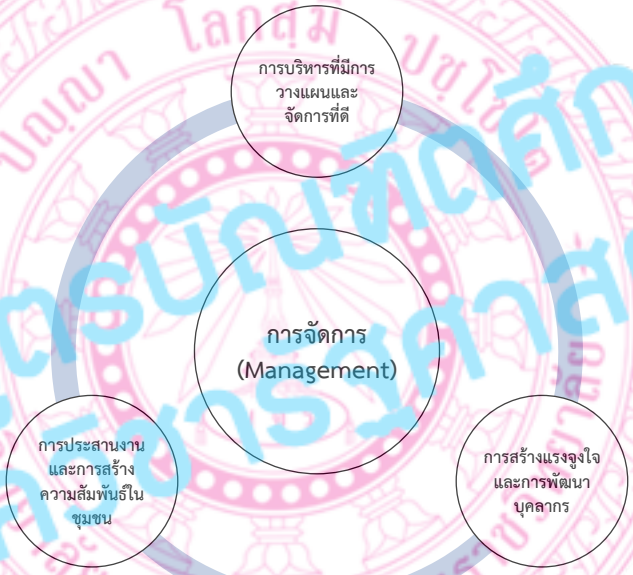
การบริหารงานที่มีการจัดการเวลาอย่างดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตรงตามเวลาที่กำหนด การใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าช่วยให้ทุกกิจกรรมในวัดสามารถดำเนินได้อย่างราบรื่นและไม่มีความล่าช้า การบริหารเวลาที่ดียังช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมีเวลามากขึ้นในการศึกษาธรรมะและการฝึกอบรมบุคลากรในวัด[๓๑]

การบริหารงานที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ การวางแผนที่ดีช่วยให้ทรัพยากรและบุคลากรถูกนำมาใช้ในทิศทางที่ถูกต้อง และทำให้การดำเนินงานของวัดมีความสมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ[๓๒]

---

[๒๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๒๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๒๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๒๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๓๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๓๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๓๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ ทำให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นและลดปัญหาการขาดแคลนหรือสูญเสียทรัพยากร นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและสนับสนุนช่วยพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าอาวาสและบุคลากรในวัด การสื่อสารที่ชัดเจนทำให้การทำงานมีความเป็นระเบียบและตอบสนองต่อเป้าหมายของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่ดียังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและการร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ทำให้วัดมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนและการเผยแผ่ธรรมะ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ (4M) ด้านการจัดการ (Management)

จากแผนภาพที่ ๔.๔ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. การบริหารงานที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดอย่างมีระเบียบ โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการขาดแคลนหรือการสูญเสียทรัพยากร และเพิ่มความสามารถในการทำงานในวัด

๒. การบริหารที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพระสงฆ์และบุคลากรในการทำงาน โดยการสนับสนุนและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เช่น การเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ หรือการเผยแผ่ธรรมะ

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาทักษะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

๓. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพทำให้การประสานงานระหว่างเจ้าอาวาสกับพระสงฆ์และบุคลากรภายในวัดเป็นไปได้อย่างราบรื่น การสื่อสารที่ดีทำให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและทำงานตามทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนสร้างความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การบริหารงานที่มีการวางแผนและการจัดการที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดอย่างมีระเบียบ โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการขาดแคลนหรือการสูญเสียทรัพยากร และเพิ่มความสามารถในการทำงานในวัด	๖	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗
๒. การบริหารที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพระสงฆ์และบุคลากรในการทำงาน โดยการสนับสนุนและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เช่น การเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ หรือการเผยแผ่ธรรมะ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาทักษะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น	๕	๒, ๓, ๕, ๖, ๗
๓. การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพทำให้การประสานงานระหว่างเจ้าอาวาสกับพระสงฆ์และบุคลากรภายในวัดเป็นไปได้อย่างราบรื่น การสื่อสารที่ดีทำให้ทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและทำงานตามทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนสร้างความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ	๔	๕, ๖, ๗, ๘

๔.๓.๒ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจ้าอาวาสจะมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมในวัดเอื้อต่อการทำงาน เช่น มีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด เงียบสงบ มีเครื่องมือหรือทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารกิจการของวัด รวมถึงการได้รับความร่วมมือจากคณะสงฆ์และญาติโยมในชุมชน นอกจากนี้ การมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยังช่วยส่งเสริมความสุขและความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาส[๓๓]

การจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสเจ้าอาวาสได้เรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการบริหาร การสื่อสาร หรือการแก้ไขปัญหาในชุมชน จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าอาวาสรู้สึกว่าตนเองได้รับโอกาสในการเติบโต ก็จะเกิดความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๓๔]

การได้รับคำชื่นชมหรือการยกย่องจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น คณะสงฆ์ระดับจังหวัด ชาวบ้าน หรือหน่วยงานราชการ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมแรงใจให้เจ้าอาวาสรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้ทำการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชู เช่น มอบประกาศเกียรติคุณหรือยกย่องผ่านสื่อสาธารณะ เป็นการแสดงออกถึงคุณค่าในผลงานของเจ้าอาวาส ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างฉันทะ (ความพอใจ) และเป็นแรงขับในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น[๓๕]

การที่เจ้าอาวาสได้รับคำแนะนำจากผู้ใหญ่หรือผู้นำทางศาสนา เช่น เจ้าคณะอำเภอ หรือเจ้าคณะจังหวัด จะช่วยให้รู้สึกถึงความเอาใจใส่และได้รับการสนับสนุนการให้คำปรึกษาในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการแบ่งปันประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถพัฒนาตนเองและจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน[๓๖]

เมื่อเจ้าอาวาสได้ทำงานที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ทางธรรมะและศรัทธา เช่น การเผยแผ่พระธรรม การช่วยเหลือสังคม หรือการฟื้นฟูวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีฉันทะในการทำงาน เพราะเจ้าอาวาสจะรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีคุณค่าทั้งต่อพระศาสนาและประชาชน การส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมองเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเองจึงเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความพอใจ[๓๗]

---

[๓๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งระหว่างเจ้าอาวาส พระลูกวัด และคณะกรรมการวัด จะช่วยลดภาระของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัด ทำให้สามารถกระจายงานตามความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อทุกคนมีบทบาทและเป้าหมายร่วมกัน เจ้าอาวาสจะรู้สึกว่าไม่ได้แบกรับภาระเพียงลำพัง ซึ่งช่วยให้เกิดความพอใจและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชนสงฆ์[๓๘]

สุขภาพจิตของเจ้าอาวาสมีผลต่อความพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก การส่งเสริมให้มีเวลาพักผ่อน หรือมีกิจกรรมทางจิตวิญญาณ เช่น การปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง จะช่วยคลายความเครียดจากภาระงาน นอกจากนี้ การมีที่ปรึกษา หรือเวทีให้เจ้าอาวาสสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนพระภิกษุ ก็สามารถลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความสุขในชีวิตสมณเพศได้[๓๙]

ความยืดหยุ่นในรูปแบบการบริหารวัด เช่น การเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานตามบริบทของแต่ละวัด จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ดุลยพินิจและทักษะเฉพาะตัวในการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น โดยไม่ยึดติดกับกรอบที่ตายตัวเกินไป เมื่อเจ้าอาวาสสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองได้ จะเกิดความพอใจและรู้สึกว่ามีอิสระในการบริหารงานวัดตามหลักธรรมอย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม[๔๐]

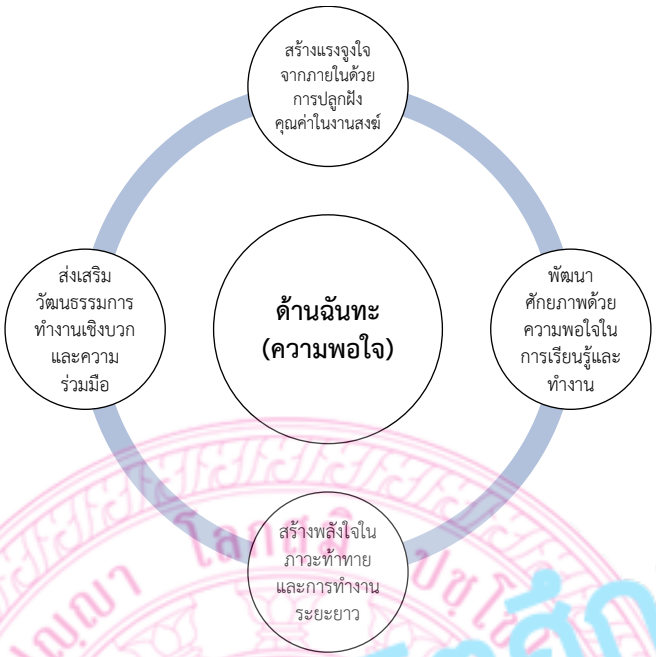
สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการปลูกฝังให้เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน เช่น การเผยแผ่ธรรมะ การดูแลชุมชน และการสร้างความสามัคคี ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจจากภายใน ทำให้เจ้าอาวาสปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและความสุข นอกจากนี้ ฉันทยังส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ เมื่อเจ้าอาวาสมีความพอใจในการเรียนรู้ ก็จะมีสมรรถนะที่แข็งแกร่งขึ้นในการบริหารจัดการวัด อีกทั้งในภาวะที่เผชิญกับปัญหาหรือความท้าทาย ความพอใจในงานจะกลายเป็นพลังใจให้เจ้าอาวาสไม่ย่อท้อ และยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระลูกวัดและคณะทำงานได้อีกด้วย ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาวัดอย่างยั่งยืน พร้อมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับพระพุทธศาสนาโดยรวมในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๓๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๓๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๔๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๕ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

จากแผนภาพที่ ๔.๕ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ได้ดังนี้

๑. ควรจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เจ้าอาวาสตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท เช่น การเผยแผ่ธรรมะ การพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างศรัทธาในสังคม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีโอกาสเข้าร่วมอบรม พัฒนาตนเองในด้านธรรมะ การบริหารจัดการวัด และการแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะจากความใฝ่เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะในการบริหารงานสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. จัดกระบวนการฝึกฝนหรือเสวนาให้เจ้าอาวาสได้เรียนรู้วิธีเผชิญและจัดการกับปัญหา เช่น ความขัดแย้งภายในวัด หรือความคาดหวังจากชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีพลังใจ ความศรัทธา และความมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่ย่อท้อ

๔. ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสใช้ฉันทะเป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ถ่ายทอดพลังใจแก่พระลูกวัดและคณะกรรมการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความศรัทธาจากญาติโยม และภาพลักษณ์ที่ดีต่อพระพุทธศาสนาโดยรวม

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ (ความพอใจ) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

	ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ (ความพอใจ)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑.	ควรจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เจ้าอาวาสตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท เช่น การเผยแผ่ธรรมะ การพัฒนาชุมชน และการเสริมสร้างศรัทธาในสังคม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและต่อเนื่อง	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๗
๒.	ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีโอกาสเข้าร่วมอบรม พัฒนาตนเองในด้านธรรมะ การบริหารจัดการวัด และการแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะจากความใฝ่เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะในการบริหารงานสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๓, ๔, ๖, ๗, ๘
๓.	จัดกระบวนการฝึกฝนหรือเสวนาให้เจ้าอาวาสได้เรียนรู้วิธีเผชิญและจัดการกับปัญหา เช่น ความขัดแย้งภายในวัด หรือความคาดหวังจากชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีพลังใจ ความศรัทธา และความมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่ย่อท้อ	๔	๑, ๒, ๓, ๕
๔.	ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสใช้ฉันทะเป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ถ่ายทอดพลังใจแก่พระลูกวัดและคณะกรรมการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความศรัทธาจากญาติโยม และภาพลักษณ์ที่ดีต่อพระพุทธศาสนาโดยรวม	๔	๓, ๔, ๗, ๘

๒) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจ้าอาวาสควรได้รับการส่งเสริมให้เห็นว่าความเพียรไม่ใช่แค่การทำงานหนัก แต่คือความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การมีทัศนคติที่ว่า "แม้จะยากก็จะทำ" จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถเผชิญกับความท้าทายในการบริหารวัด เช่น ปัญหาการเงิน วินัยสงฆ์ หรือการสื่อสารกับชุมชน ได้อย่างมีสติและต่อเนื่อง[๔๑]

[๔๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ความเพียรที่มีทิศทางชัดเจนเกิดจากการวางแผนการทำงานที่มีเป้าหมาย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เจ้าอาวาสควรกำหนดเป้าหมายในแต่ละด้าน เช่น การพัฒนาวัด การดูแลพระลูกวัด หรือการจัดกิจกรรมชุมชน แล้วลงมือทำอย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในงานต่าง ๆ[๔๒]

วิริยะ (ความเพียร) จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การแสดงตนเป็นผู้นำ การปฏิบัติกิจวัตรสงฆ์อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง หรือการออกเยี่ยมเยียนญาติโยมเป็นประจำ ความสม่ำเสมอจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากสาธารณชน และเสริมสร้างสมรรถนะในระยะยาว[๔๓]

ในการบริหารวัด เจ้าอาวาสต้องเจอกับแรงกดดันจากหลายฝ่าย เช่น ความคาดหวังจากชุมชน ปัญหาภายในวัด หรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร วิริยะจะเป็นพื้นฐานของความอดทน อดกลั้น และทำงานต่อไปได้แม้ในยามลำบาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่มีสมรรถนะสูง[๔๔]

ความเพียรยังหมายถึงการมีวินัย เจ้าอาวาสที่รักษาระเบียบวินัยของตนเอง เช่น การรักษาเวลา การทำกิจวัตรอย่างเคร่งครัด และการทบทวนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมเป็นแบบอย่างแก่พระลูกวัด และสร้างความน่าเชื่อถือในสายตาชุมชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๔๕]

วิริยะช่วยให้เจ้าอาวาสไม่หยุดนิ่ง แม้การทำงานบางอย่างอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน เช่น การปลูกฝังธรรมะแก่เยาวชน หรือการพัฒนาวัดในระยะยาว ความเพียรในการทำงานเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลดีในอนาคต ทั้งต่อตนเองและพระศาสนา[๔๖]

เจ้าอาวาสที่ทำงานด้วยความเพียร จะเป็นแรงบันดาลใจแก่พระลูกวัดและชุมชน ความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อของท่าน จะกระตุ้นให้คนรอบข้างมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเกิดพลังร่วมในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน[๔๗]

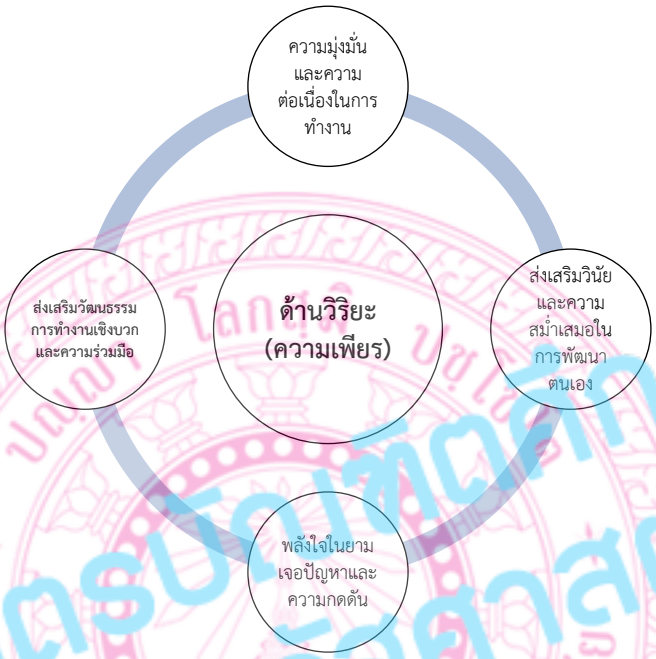
ความล้มเหลวเป็นเรื่องธรรมดาในการทำงาน เจ้าอาวาสที่มีวิริยะจะไม่มองความล้มเหลวเป็นจุดจบ แต่เป็นบทเรียนเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป การมีทัศนคติที่ดีต่อความผิดพลาดและความเพียรในการเริ่มต้นใหม่ จะทำให้เกิดการเติบโตและเพิ่มสมรรถนะอย่างมั่นคง[๔๘]

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) สามารถประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีเป้าหมายในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างชัดเจน ความเพียรยังส่งเสริมวินัยและความสม่ำเสมอในการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือในการบริหารวัด นอกจากนี้ วิริยะยังเป็นพลังใจให้เจ้าอาวาสสามารถเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันได้อย่างมั่นคง มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และ

---

[๔๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๔๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

เติบโต และสุดท้าย เจ้าอาวาสที่มีความเพียรจะกลายเป็นแรงบันดาลใจแก่พระลูกวัดและชุมชน ส่งผลให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาวัดอย่างยั่งยืน และยกระดับสมรรถนะการบริหารจัดการโดยรวมในระยะยาว ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร)

จากแผนภาพที่ ๔.๖ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) ได้ดังนี้

๑. ควรปลูกฝังและกระตุ้นให้เจ้าอาวาสตระหนักถึงความสำคัญของความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านการบริหารวัด การดูแลพระภิกษุ และการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างทัศนคติแห่งความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และส่งเสริมสมรรถนะที่มั่นคงและยั่งยืน

๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย เช่น การบริหารเวลา การศึกษาธรรมะ และการปฏิบัติกิจวัตรสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกฝนความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงานวัด

๓. ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหา โดยใช้วิริยะเป็นพลังใจในการเผชิญกับแรงกดดัน ด้วยการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจ เช่น การภาวนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อฝึกความอดทนและการเรียนรู้จากอุปสรรค

๔. สนับสนุนให้เจ้าอาวาสทำงานด้วยความตั้งใจและต่อเนื่อง เพื่อแสดงบทบาทผู้นำที่มีพลังบวก สร้างแรงบันดาลใจแก่พระลูกวัดและชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาวัดอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ (ความเพียร) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิริยะ (ความเพียร)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ควรปลูกฝังและกระตุ้นให้เจ้าอาวาสตระหนักถึงความสำคัญของความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านการบริหารวัด การดูแลพระภิกษุ และการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างทัศนคติแห่งความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และส่งเสริมสมรรถนะที่มั่นคงและยั่งยืน	๗	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๘
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย เช่น การบริหารเวลา การศึกษาธรรมะ และการปฏิบัติกิจวัตรสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกฝนความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการบริหารงานวัด	๕	๑, ๒, ๔, ๖, ๗
๓. ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหา โดยใช้วิริยะเป็นพลังใจในการเผชิญกับแรงกดดัน ด้วยการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจ เช่น การภาวนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อฝึกความอดทนและการเรียนรู้จากอุปสรรค	๕	๑, ๒, ๓, ๖, ๗
๔. สนับสนุนให้เจ้าอาวาสทำงานด้วยความตั้งใจและต่อเนื่อง เพื่อแสดงบทบาทผู้นำที่มีพลังบวก สร้างแรงบันดาลใจแก่พระลูกวัดและชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาวัดอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	๓	๖, ๗, ๘

๓) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ (ความคิด) ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การใช้จิตตะทำให้เจ้าอาวาสมีสมาธิ ใส่ใจในงานแต่ละด้านอย่างรอบคอบ ไม่เร่งรีบหรือละเลยรายละเอียด ส่งผลให้การบริหารจัดการวัดเป็นระบบ เช่น การเงิน การจัดกิจกรรม หรือดูแลศาสนวัตถุ จึงลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน[๔๙]

จิตตะที่ฝึกฝนให้มีสมาธิและจดจ่อ ช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ความคิดอย่างลึกซึ้ง สร้างแนวทางการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย เช่น การสื่อสารผ่านออนไลน์ การจัดอบรมธรรมะที่ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ[๕๐]

[๔๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๕๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

จิตตะช่วยให้เจ้าอาวาสพิจารณาและวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีสติ ไม่ตัดสินใจตามอารมณ์หรือแรงกดดัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำ ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม และเพิ่มความเชื่อมั่นจากพระในวัดและญาติโยม[๕๑]

เมื่อเจ้าอาวาสมีความจดจ่อในการฟังและสื่อสาร จะเข้าใจปัญหา ความต้องการของชาวบ้านได้ชัดเจนมากขึ้น การสื่อสารจึงตรงจุดและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การประสานงานและความร่วมมือที่ราบรื่นในการจัดกิจกรรมหรือแก้ปัญหาชุมชน[๕๒]

จิตตะช่วยให้เจ้าอาวาสมีความตั้งใจในแต่ละกิจกรรม ไม่หลงลืมหรือทำหลายสิ่งพร้อมกันแบบไม่มีคุณภาพ การใส่ใจในกิจวัตรประจำวัน เช่น การทำวัตร การเจริญสมาธิ หรือการดูแลพระลูกวัด ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง[๕๓]

เจ้าอาวาสที่มีจิตตะจะสามารถศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างลึกซึ้ง ด้วยความตั้งใจและไม่วอกแวก ซึ่งเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณและช่วยถ่ายทอดธรรมะแก่ญาติโยมได้อย่างมีพลังและเข้าถึงใจคน[๕๔]

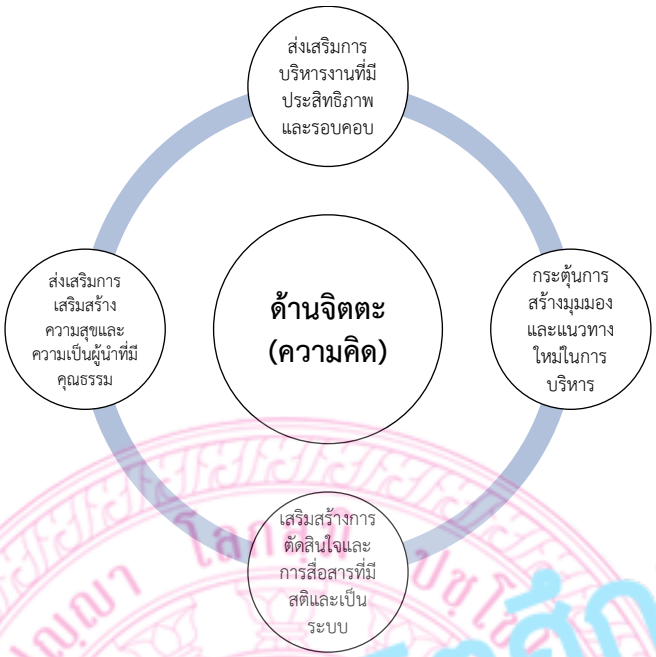
การมีจิตที่ตั้งมั่นในปัจจุบันขณะ ช่วยลดความฟุ้งซ่าน ทำให้เจ้าอาวาสสามารถปล่อยวางความกังวล และทำหน้าที่ด้วยจิตที่เบาสบาย จึงมีความสุขในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดพลังบวกให้ผู้อื่นได้[๕๕]

ผู้นำที่มีความตั้งมั่นในความคิดและใส่ใจในสิ่งที่ทำ ย่อมมีความซื่อสัตย์และเป็นธรรมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของเจ้าอาวาส ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากพระภิกษุสามเณร และญาติโยม[๕๖]

สรุปได้ว่า การนำหลักอิทธิบาทธรรมด้านจิตตะ (ความคิด) มาใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทองสามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานวัดอย่างมีระเบียบและรอบคอบ โดยการฝึกสมาธิและการใส่ใจในรายละเอียดช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถวางแผนและตัดสินใจได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อบริหารวัดให้สอดคล้องกับยุคสมัย การมีจิตที่ตั้งมั่นยังส่งผลให้การสื่อสารและการประสานงานกับชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความสุขในการทำงาน เมื่อเจ้าอาวาสทำงานด้วยความตั้งใจและมีสติในการตัดสินใจ จึงสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระภิกษุ สามเณร และชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๕๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๗ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ (ความคิด)

จากแผนภาพที่ ๔.๗ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ (ความคิด) ได้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและรอบคอบให้เจ้าอาวาสมีสมาธิและการใส่ใจในรายละเอียดช่วยให้การบริหารงานวัดมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนและการตัดสินใจที่แม่นยำ เช่น การบริหารจัดการการเงิน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินงานได้อย่างมีระบบและรอบคอบ

๒. กระตุ้นการสร้างมุมมองและแนวทางใหม่ในการบริหาร ทำให้เจ้าอาวาสสามารถคิดสร้างสรรค์และมีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารงานวัด การนำเอาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะหรือการพัฒนากิจกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชน จะช่วยให้การบริหารวัดมีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓. เสริมสร้างการตัดสินใจและการสื่อสารที่มีสติและเป็นระบบ ช่วยให้เจ้าอาวาสตัดสินใจได้อย่างมีสติและรอบคอบ การฟังและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างตั้งใจ ส่งผลให้การสื่อสารกับชุมชนและการทำงานร่วมกับพระภิกษุ สามเณร หรือคณะกรรมการวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่น

๔. ส่งเสริมการเสริมสร้างความสุขและความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ให้เจ้าอาวาสสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่เครียดหรือวิตกกังวล ส่งผลให้เกิดพลังบวกทั้งในตัวเจ้าอาวาสเองและในผู้อื่น ความตั้งใจในการทำหน้าที่ของเจ้าอาวาสจะเป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ (ความคิด) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านจิตตะ (ความคิด)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. ส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและรอบคอบให้เจ้าอาวาสมีสมาธิและการใส่ใจในรายละเอียดช่วยให้การบริหารงานวัดมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนและการตัดสินใจที่แม่นยำ เช่น การบริหารจัดการการเงิน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินงานได้อย่างมีระบบและรอบคอบ	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๕
๒. กระตุ้นการสร้างมุมมองและแนวทางใหม่ในการบริหาร ทำให้เจ้าอาวาสสามารถคิดสร้างสรรค์และมีมุมมองที่หลากหลายในการบริหารงานวัด การนำเอาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะหรือการพัฒนากิจกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชน จะช่วยให้การบริหารวัดมีความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๔	๒, ๓, ๖, ๗
๓. เสริมสร้างการตัดสินใจและการสื่อสารที่มีสติและเป็นระบบ ช่วยให้เจ้าอาวาสตัดสินใจได้อย่างมีสติและรอบคอบ การฟังและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างตั้งใจ ส่งผลให้การสื่อสารกับชุมชนและการทำงานร่วมกับพระภิกษุ สามเณร หรือคณะกรรมการวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่น	๔	๑, ๒, ๔, ๖
๔. ส่งเสริมการเสริมสร้างความสุขและความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ให้เจ้าอาวาสสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่เครียดหรือวิตกกังวล ส่งผลให้เกิดพลังบวกทั้งในตัวเจ้าอาวาสเองและในผู้อื่น ความตั้งใจในการทำหน้าที่ของเจ้าอาวาสจะเป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด	๓	๖, ๗, ๘

๔) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจอย่างมีสติและรอบคอบ ไม่รีบเร่งในการตัดสินใจที่สำคัญ เช่น การจัดการการเงินของวัด หรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนหรือพระภิกษุ การพิจารณาอย่างละเอียดช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม[๕๗]

วิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในวัดได้อย่างมีระบบ การไตร่ตรองอย่างละเอียดช่วยให้สามารถมองเห็นมุมมองต่าง ๆ และหาทางออกที่ดีที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในวัด หรือการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด[๕๘]

การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมองเห็นภาพรวมของการบริหารวัดในระยะยาว ไม่เพียงแต่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังสามารถวางแผนและพัฒนาวัดในระยะยาวให้มีความยั่งยืน เช่น การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในวัดหรือการเสริมสร้างฐานความรู้ให้กับพระภิกษุในวัด[๕๙]

การพิจารณาและไตร่ตรองในด้านธรรมะช่วยให้เจ้าอาวาสมีความเข้าใจลึกซึ้งในหลักธรรม โดยการสอนพระภิกษุและชุมชนให้เข้าใจธรรมะอย่างถูกต้อง ช่วยเสริมสร้างความศรัทธาและปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริง[๖๐]

เจ้าอาวาสที่มีความสามารถในการไตร่ตรองและประเมินผลการทำงานในแต่ละด้าน จะสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของการทำงาน เช่น การประเมินผลการจัดกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะ การดูแลชุมชน หรือการบริหารทรัพยากรในวัด การไตร่ตรองเชิงลึกจะช่วยให้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น[๖๑]

การไตร่ตรองถึงข้อดีข้อเสียของแนวทางต่าง ๆ จะช่วยเจ้าอาวาสสามารถร่วมมือกับคณะกรรมการพระสงฆ์และชุมชนในการบริหารงานวัดได้ดียิ่งขึ้น การพิจารณาความเห็นของผู้อื่นและการรับฟังความคิดเห็นหลากหลายจะเสริมสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ[๖๒]

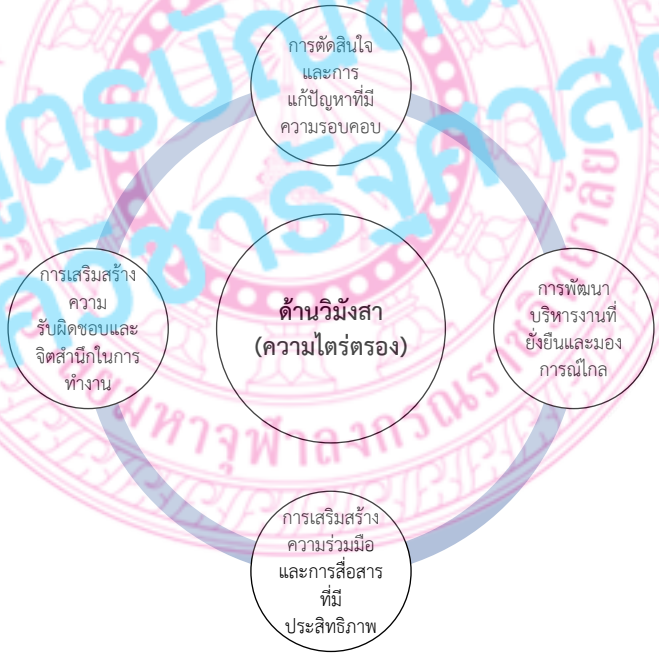
การฝึกฝนให้เจ้าอาวาสมีความสามารถในการไตร่ตรองและพิจารณาถึงผลกระทบในทุกการกระทำของตนเอง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกที่ดีในการดูแลทั้งพระสงฆ์และชุมชน เช่น การรักษาสิทธิและหน้าที่อย่างเป็นธรรม[๖๓]

---

[๕๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๕๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๖๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๖๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๖๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๖๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

การใช้วิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถวางแผนงานได้อย่างรอบคอบ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของวัดเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ทั้งพระภิกษุและชุมชนเชื่อมั่นในผู้นำสามารถร่วมมือกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๖๔]

สรุปได้ว่า การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีสติ โดยไม่รีบเร่งในการตัดสินใจที่สำคัญ เช่น การจัดการการเงินของวัดหรือการแก้ไขปัญหาภายในวัด ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบและหาทางออกที่ดีที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในวัด การพัฒนาแนวทางการบริหารที่ยั่งยืน และการวางแผนเพื่อการเติบโตในระยะยาว รวมทั้งการประเมินผลการทำงานและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้วิมังสาช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในธรรมะ ทำให้สามารถสอนและถ่ายทอดความรู้แก่พระภิกษุและชุมชนได้อย่างถูกต้อง การฝึกฝนยังช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการดูแลพระสงฆ์และชุมชน รวมถึงการสร้างความร่วมมือในการบริหารวัดและสร้างความมั่นใจให้แก่พระภิกษุและชุมชนในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

จากแผนภาพที่ ๔.๘ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ได้ดังนี้

---

[๖๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๑. การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและรอบคอบ โดยการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรของวัดหรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การใช้หลักวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมองเห็นภาพรวมและพัฒนาวัดในระยะยาว โดยการวางแผนที่รอบคอบในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เช่น การพัฒนาการศึกษาและการดูแลพระภิกษุ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับการบริหารงานของวัด

๓. การไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและประสานงานกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาแนวทางต่าง ๆ อย่างรอบคอบจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีในกลุ่มพระภิกษุ คณะกรรมการ และชุมชน

๔. การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการดูแลชุมชนอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ทำให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และเป็นธรรม ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

	ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑.	การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและรอบคอบ โดยการพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรของวัดหรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๗, ๘
๒.	การใช้หลักวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมองเห็นภาพรวมและพัฒนาวัดในระยะยาว โดยการวางแผนที่รอบคอบในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เช่น การพัฒนาการศึกษาและการดูแลพระภิกษุ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับการบริหารงานของวัด	๕	๑, ๒, ๓, ๔, ๘
๓.	การไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและประสานงานกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาแนวทางต่าง ๆ อย่างรอบคอบจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีในกลุ่มพระภิกษุ คณะกรรมการ และชุมชน	๔	๒, ๓, ๖, ๗

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (ต่อ)

	ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๔.	การฝึกฝนวิมังสาช่วยให้เจ้าอาวาสมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการดูแลชุมชนอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาผลกระทบจากการกระทำของตนเอง ทำให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และเป็นธรรม ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด	๔	๓, ๔, ๖, ๗

๔.๓.๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจ้าอาวาสควรมีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและเข้าถึงง่ายสำหรับพระภิกษุและชุมชน เช่น การจัดการประชุมหรือใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา การสื่อสารที่มีความโปร่งใสและเปิดกว้างจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในทุกระดับของการทำงาน[๖๕]

เจ้าอาวาสควรใส่ใจในการฟังความคิดเห็นและปัญหาจากพระภิกษุและชุมชน โดยตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและใส่ใจในการแก้ไขปัญหา การฟังอย่างตั้งใจช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้การทำงานในวัดและชุมชนเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม[๖๖]

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการสื่อสารเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถสื่อสารได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แอปพลิเคชันสื่อสาร หรือการเผยแผ่ธรรมะผ่านช่องทางออนไลน์ การสื่อสารที่ทันสมัยช่วยให้พระภิกษุและชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและคำแนะนำได้ง่ายและเร็วขึ้น[๖๗]

การฝึกอบรมพระภิกษุในด้านการสื่อสาร เช่น การพูดต่อสาธารณะ การเขียนหนังสือ หรือการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ จะช่วยเสริมสมรรถนะในการทำงานของเจ้าอาวาส การฝึกทักษะเหล่านี้จะช่วยให้การสื่อสารภายในวัดมีประสิทธิภาพและทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น[๖๘]

---

[๖๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๖๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๖๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๖๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

การสื่อสารที่มีท่าทีเชิงบวกและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาส การใช้คำพูดที่สร้างกำลังใจและสนับสนุนจะทำให้พระภิกษุและชุมชนรู้สึกมีพลังในการร่วมมือทำงานเพื่อพัฒนาวัดและชุมชน[๖๙]

การสื่อสารที่มีความโปร่งใสและชัดเจนในการดำเนินงานของวัด เช่น การรายงานผลการใช้จ่ายเงิน หรือการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ชุมชนและพระภิกษุ การโปร่งใสช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถติดตามผลการทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาหากมีข้อบกพร่อง[๗๐]

การประชุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในวัด การจัดประชุมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นจะช่วยให้เจ้าอาวาสได้รับข้อมูลจากทุกฝ่ายในการตัดสินใจ การประชุมที่มีการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในวัด[๗๑]

การสื่อสารกับชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในชุมชน เจ้าอาวาสควรใช้การสื่อสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางธรรมะ และแนะนำแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีให้แก่ญาติโยม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสม่ำเสมอจะช่วยเสริมสร้างความศรัทธาและความร่วมมือในการพัฒนาวัดและชุมชน[๗๒]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในด้านการสื่อสาร สามารถทำได้โดยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีออนไลน์และการประชุม เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว การฝึกอบรมทักษะการสื่อสารให้แก่เจ้าอาวาสและพระภิกษุ เช่น การพูด การเขียน และการฟัง จะช่วยเสริมสร้างการถ่ายทอดข้อมูลและการเข้าใจที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานภายในวัดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงบวกและกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในวัด ทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

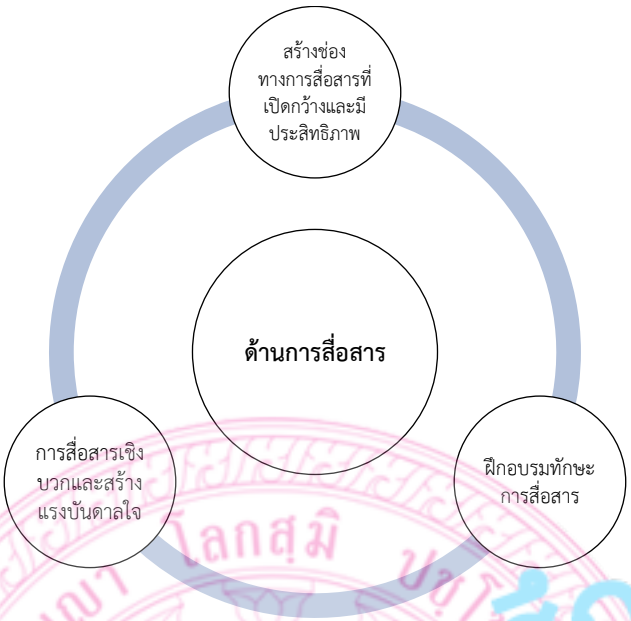
---

[๖๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๗๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๗๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๗๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๙ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร

จากแผนภาพที่ ๔.๙ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร ได้ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายและเปิดกว้าง เช่น การใช้เทคโนโลยีออนไลน์และการประชุม เพื่อให้พระภิกษุและชุมชนสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การสื่อสารที่โปร่งใสและรวดเร็วช่วยให้การทำงานในวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างเจ้าอาวาสและผู้ร่วมงาน

๒. การฝึกอบรมพระภิกษุและเจ้าอาวาสในทักษะการสื่อสาร เช่น การพูดต่อสาธารณะ การเขียนหนังสือ และการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างความเข้าใจในทุกระดับ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ทำให้การดำเนินงานภายในวัดมีความราบรื่นและชัดเจน

๓. การสื่อสารด้วยท่าทีเชิงบวกและกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในวัด เจ้าอาวาสควรใช้คำพูดที่สร้างกำลังใจให้กับพระภิกษุและชุมชน การสื่อสารในรูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวัดและชุมชน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการสื่อสาร	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าอาวาสควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายและเปิดกว้าง เช่น การใช้เทคโนโลยีออนไลน์และการประชุม เพื่อให้พระภิกษุและชุมชนสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว การสื่อสารที่โปร่งใสและรวดเร็วช่วยให้การทำงานในวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างเจ้าอาวาสและผู้ร่วมงาน	๕	๑, ๓, ๖, ๗, ๘
๒. การฝึกอบรมพระภิกษุและเจ้าอาวาสในทักษะการสื่อสาร เช่น การพูดต่อสาธารณะ การเขียนหนังสือและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลและสร้างความเข้าใจในทุกระดับ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ทำให้การดำเนินงานภายในวัดมีความราบรื่นและชัดเจน	๓	๒, ๔, ๕
๓. การสื่อสารด้วยท่าทีเชิงบวกและกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในวัด เจ้าอาวาสควรใช้คำพูดที่สร้างกำลังใจให้กับพระภิกษุและชุมชน การสื่อสารในรูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวัดและชุมชน	๓	๕, ๖, ๗

๒) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวางแผนในระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาวัดและชุมชน เจ้าอาวาสควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีทิศทางและยั่งยืน[๗๓]

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการ เจ้าอาวาสควรตั้งระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่ได้รับ รวมถึงการ

[๗๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การประเมินผลทำให้สามารถปรับกลยุทธ์ได้ทันเวลา[๗๔]

เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้กับพระภิกษุและคณะกรรมการที่เหมาะสมตามความสามารถ การกระจายอำนาจช่วยลดภาระงานของเจ้าอาวาส และเสริมสร้างความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๗๕]

การบริหารจัดการทรัพยากรของวัด เช่น งบประมาณ เวลา และกำลังคน ต้องมีความรอบคอบและคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่าย เจ้าอาวาสควรมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของวัดดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน[๗๖]

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในบริหารจัดการ เช่น การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับจัดการบัญชี การติดตามงาน หรือการติดต่อสื่อสาร จะช่วยเพิ่มความสะดวกและลดความซับซ้อนในการทำงาน เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในวัดเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ[๗๗]

การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ เจ้าอาวาสควรกระตุ้นให้พระภิกษุและประชาชนในชุมชนร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานร่วมกันจะช่วยให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว[๗๘]

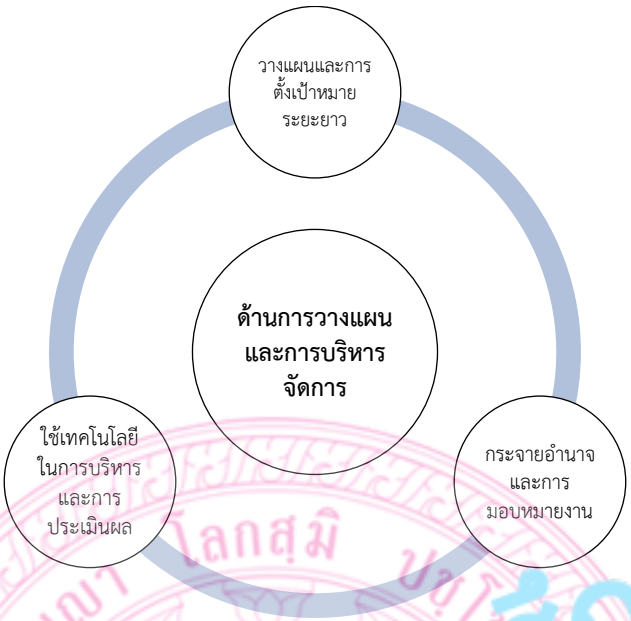
การส่งเสริมทักษะการบริหารจัดการให้กับพระภิกษุในวัดเป็นสิ่งสำคัญ เจ้าอาวาสควรจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารให้พระภิกษุมีความสามารถในการจัดการวัดและดูแลชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ[๗๙]

การวางแผนการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนต้องมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว เช่น การพัฒนาการศึกษา หรือการสร้างโครงการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เจ้าอาวาสควรมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาวัดและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน[๘๐]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสควรมุ่งเน้นไปที่การวางแผนและการตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาวัดและชุมชนให้ยั่งยืน โดยการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับพระภิกษุและคณะกรรมการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรับผิดชอบในองค์กร นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารและการประเมินผลการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และสามารถปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๗๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๗๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๗๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๗๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๗๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๗๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๐ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

จากแผนภาพที่ ๔.๑๐ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวัดและชุมชนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการและยั่งยืน

๒. เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับพระภิกษุและคณะกรรมการที่มีความสามารถในแต่ละด้าน การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความรับผิดชอบในองค์กร

๓. การใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการ เช่น ซอฟต์แวร์สำหรับติดตามการเงินหรือการติดต่อสื่อสาร จะช่วยให้การทำงานในวัดมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น พร้อมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการและความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. เจ้าอาวาสควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาวัดและชุมชนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการและยั่งยืน	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๘
๒. เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับพระภิกษุและคณะกรรมการที่มีความสามารถในแต่ละด้าน การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความรับผิดชอบในองค์กร	๓	๓, ๔, ๕
๓. การใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการ เช่น ซอฟต์แวร์สำหรับติดตามการเงินหรือการติดต่อสื่อสาร จะช่วยให้การทำงานในวัดมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น พร้อมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	๓	๔, ๕, ๗

๓) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของเจ้าอาวาสควรเริ่มจากการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและภารกิจร่วมกันในทีม เพื่อให้ทุกคนมีความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวัด การประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้ทีมมีความเข้าใจและเชื่อมโยงกันมากขึ้น[๘๑]

การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาสและพระภิกษุในวัด รวมถึงคณะกรรมการและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและพร้อมรับฟังจะทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกมีส่วนร่วม และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ[๘๒]

---

[๘๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๘๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

เจ้าอาวาสควรมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลในทีม การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของทีมแต่ละคนจะช่วยให้การทำงานในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ทุกคนสามารถทำหน้าที่ได้เต็มที่[๘๓]

การสร้างแรงจูงใจในทีมเป็นการส่งเสริมสมรรถนะให้กับเจ้าอาวาส โดยการชื่นชมผลงานที่ดี การให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาของทุกคนในทีม เมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกว่าความพยายามของพวกเขามีค่า พวกเขาจะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่[๘๔]

การฝึกอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันภายใต้แรงกดดัน และการแก้ปัญหาด้วยวิธีการร่วม จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันจะทำให้ทีมมีสมรรถนะที่สูงขึ้น[๘๕]

การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา เช่น การจัดการปัญหาความขัดแย้งภายในทีมหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย จะช่วยให้การแก้ปัญหามีความยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน[๘๖]

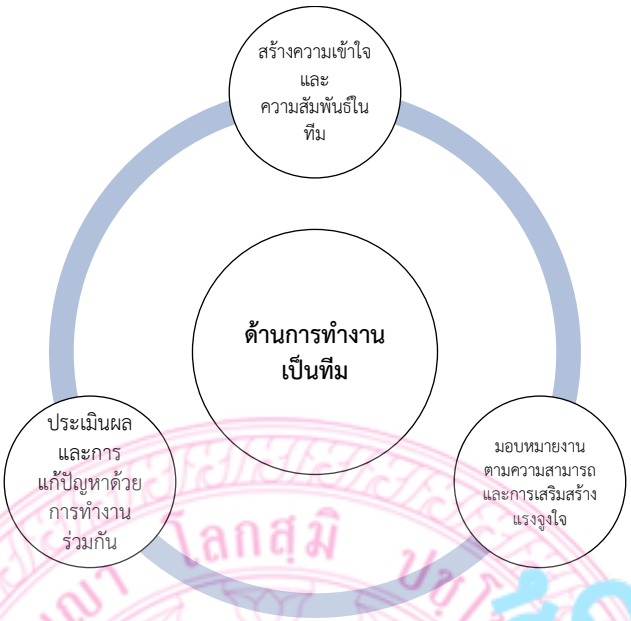
การประเมินผลการทำงานของทีมช่วยให้เจ้าอาวาสทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงการทำงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนจะช่วยให้ทีมมีทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน[๘๗]

การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ เมื่อทีมมีความมั่นใจในตัวกันและกัน ทีมจะทำงานได้ดีขึ้น โดยการแสดงความซื่อสัตย์ และการรักษาสัญญาในการทำงานร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในระยะยาว[๘๘]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของเจ้าอาวาสควรมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและภารกิจของทีม รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมอบหมายงานตามความสามารถและการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทีมทำงานได้เต็มที่ก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การประเมินผลการทำงานและการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการร่วมจะช่วยให้ทีมสามารถปรับปรุงและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความยั่งยืนและมีประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาวัดและชุมชน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๘๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๘๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๑ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม

จากแผนภาพที่ ๔.๑๑ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

๑. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของเจ้าอาวาสควรมุ่งเน้นที่การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและภารกิจของทีม รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม การจัดประชุมและกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะทำให้ทีมงานมีความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เจ้าอาวาสควรพิจารณามอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้เต็มที่ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจผ่านการชื่นชมและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทีม จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

๓. การประเมินผลการทำงานและการใช้กระบวนการร่วมในการแก้ปัญหาจะช่วยให้ทีมสามารถปรับปรุงการทำงานและเสริมสร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทีมอย่างมีส่วนร่วมจะทำให้การทำงานมีความยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและชุมชน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการทำงานเป็นทีม และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการทำงานเป็นทีม	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของเจ้าอาวาสควรมุ่งเน้นที่การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและภารกิจของทีม รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่๔ดีระหว่างสมาชิกในทีม การจัดประชุมและกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะทำให้ทีมงานมีความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	๑, ๔, ๕, ๗, ๘
๒. เจ้าอาวาสควรพิจารณามอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้เต็มที่ นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจผ่านการชื่นชมและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของทีม จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน	๔	๑, ๓, ๔, ๕
๓. การประเมินผลการทำงานและการใช้กระบวนการร่วมในการแก้ปัญหาจะช่วยให้ทีมสามารถปรับปรุงการทำงานและเสริมสร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทีมอย่างมีส่วนร่วมจะทำให้การทำงานมีความยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและชุมชน	๓	๖, ๗, ๘

๔) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การส่งเสริมสมรรถนะในด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ของเจ้าอาวาสควรเริ่มจากการวางแผนระยะยาวที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัดและชุมชน โดยกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการเผยแผ่ธรรมะและการบริหารจัดการทรัพยากรในวัด การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๘๙]

การจัดการทรัพยากรทั้งในด้านเงินทุนและบุคลากรอย่างคุ้มค่าเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์การปฏิบัติงาน โดยการบริหารจัดการอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้วัดมีทรัพยากร

[๘๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

เพียงพอต่อการดำเนินงานต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้มากขึ้น[๙๐]

การติดตามผลการดำเนินงานและการประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ การประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถปรับปรุงกลยุทธ์หรือแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับกลยุทธ์ตามข้อมูลและผลการประเมินจะทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นและเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง[๙๑]

การพัฒนาผู้นำภายในวัดเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของพระสงฆ์และบุคลากรในวัด โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการฝึกอบรม รวมถึงการมอบหมายภารกิจให้มีความท้าทายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับทุกคนในทีม[๙๒]

การสร้างความร่วมมือที่ดีกับชุมชนเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เจ้าอาวาสควรพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและช่วยเหลือชุมชนในด้านต่าง ๆ การทำงานร่วมกับชุมชนจะช่วยให้วัดได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๙๓]

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่ธรรมะและการบริหารจัดการวัดเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะหรือการใช้แอปพลิเคชันในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้การสื่อสารมีความสะดวกและทันสมัย[๙๔]

การส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน เจ้าอาวาสควรสนับสนุนการพัฒนาวัดในระยะยาว โดยไม่เพียงแต่แก้ปัญหาปัจจุบัน แต่ยังคำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้วัดสามารถเติบโตและพัฒนาต่อไปได้ในอนาคต[๙๕]

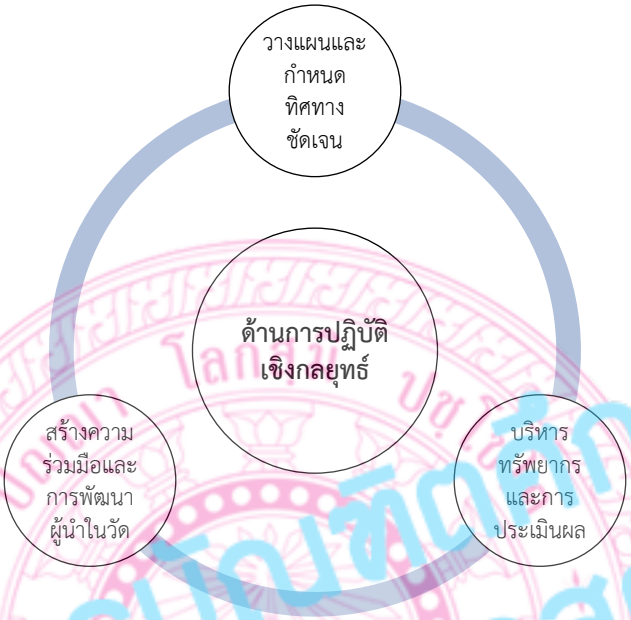
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในวัดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เจ้าอาวาสควรกำหนดค่านิยมและแนวทางการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของวัด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การเสริมสร้างความรับผิดชอบและจิตสำนึกที่ดีจะช่วยให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๙๖]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสควรเริ่มต้นด้วยการวางแผนที่มีทิศทางชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัดและชุมชนในระยะยาว การบริหารทรัพยากรทั้งด้านเงินทุนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและการพัฒนา

---

[๙๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.
[๙๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

ผู้นำภายในวัดยังช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๒ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

จากแผนภาพที่ ๔.๑๒ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้

๑. การส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสควรเริ่มจากการวางแผนที่มีทิศทางชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการวางกลยุทธ์การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัดและชุมชน การวางแผนนี้จะช่วยให้เจ้าอาวาสมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. การบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเงินทุนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ รวมถึงการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถปรับปรุงกลยุทธ์ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและการพัฒนาผู้นำภายในวัดจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์ เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในทีมงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาศาสตร์

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. การส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสควรเริ่มจากการวางแผนที่มีทิศทางชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและการวางกลยุทธ์การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัดและชุมชน การวางแผนนี้จะช่วยให้เจ้าอาวาสมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๗
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเงินทุนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ รวมถึงการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถปรับปรุงกลยุทธ์ได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๕	๒, ๓, ๕, ๖, ๘
๓. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและการพัฒนาผู้นำภายในวัดจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์ เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในทีมงานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน	๒	๕, ๘

๕) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ดังนั้น เจ้าอาวาสควรมีการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการเผยแผ่ธรรมะ และบริหารจัดการวัด เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการสอนธรรมะ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ และการเชื่อมโยงกับชุมชนในโลกออนไลน์[๙๗]

การตระหนักรู้ถึงโลกาภิวัตน์ทำให้เจ้าอาวาสเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่ในด้านธรรมะ แต่ยังรวมถึงสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการวัด การพัฒนา

[๙๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

เศรษฐกิจท้องถิ่น เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการวัดและพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ[๙๘]

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการติดต่อสื่อสารข้ามพรมแดน การเรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งสำคัญ เจ้าอาวาสควรเปิดใจรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและใช้หลักธรรมในการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างพระสงฆ์และชุมชนที่หลากหลาย[๙๙]

การตระหนักรู้ถึงโลกาภิวัตน์ช่วยให้เจ้าอาวาสมีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะหรือการใช้ทรัพยากรที่มีในวัด[๑๐๐]

เจ้าอาวาสควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวัดในต่างประเทศ โดยเฉพาะการเผยแผ่ธรรมะในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวและนำแนวทางการเผยแผ่ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารวัด[๑๐๑]

ในยุคที่โลกเชื่อมโยงกันมากขึ้น การฝึกฝนทักษะการสื่อสารระหว่างประเทศ เช่น การใช้ภาษาต่างประเทศหรือการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับสังคมโลกได้ดีขึ้น[๑๐๒]

การตระหนักรู้ถึงเศรษฐกิจโลกและความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจท้องถิ่น สามารถช่วยให้เจ้าอาวาสทำความเข้าใจในสถานการณ์เศรษฐกิจและนำมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน เช่น การพัฒนาธุรกิจชุมชนที่ใช้ทรัพยากรท้องถิ่น[๑๐๓]

โลกาภิวัตน์นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เจ้าอาวาสควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการวัดสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม[๑๐๔]

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรเน้นที่การปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ ผ่านการใช้สื่อออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานและสื่อสารกับชุมชน การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารวัดและการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น จะช่วยให้เจ้าอาวาสมีทักษะในการนำธรรมะไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาความยืดหยุ่นและการคิดเชิงวิพากษ์จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๙๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๙๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

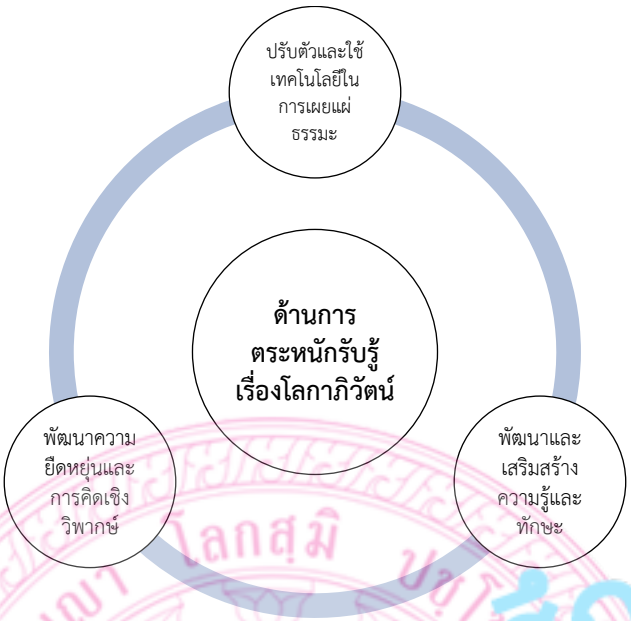
[๑๐๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

จากแผนภาพที่ ๔.๑๓ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ได้ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะและการสื่อสารกับชุมชน โดยมีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเผยแผ่หลักธรรม การบริหารงานวัด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ศรัทธาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. การส่งเสริมการศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวัดและการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและการสร้างความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีทักษะในการบริหารและการนำธรรมะไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น การรับมือกับเศรษฐกิจโลกและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวัดในต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่
๑. เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่ธรรมะและการสื่อสารกับชุมชน โดยมีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเผยแผ่หลักธรรม การบริหารงานวัด และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ศรัทธาทั้งในประเทศและต่างประเทศ	๖	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๘
๒. การส่งเสริมการศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวัดและการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและการสร้างความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีทักษะในการบริหารและการนำธรรมะไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔	๑, ๒, ๓, ๖
๓. การส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น การรับมือกับเศรษฐกิจโลกและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับวัดในต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว	๓	๔, ๕, ๖

๖) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ควรเป็นอย่างไร?

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจ้าอาวาสควรมีการฝึกฝนการจัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างงานในวัด การปฏิบัติธรรม และการดูแลชุมชน การมีทักษะในการจัดการเวลาจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถทำงานได้ครบถ้วนและไม่เกิดความเครียด[๑๐๕]

การฝึกจิตใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารตนเอง เจ้าอาวาสควรตั้งใจในการฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดความสงบ และสามารถมีสติในการตัดสินใจทุกขั้นตอน การพัฒนาจิตใจจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีความอดทนและวิจารณญาณที่ดีในการทำงาน[๑๐๖]

[๑๐๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

เจ้าอาวาสควรมีวินัยในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระเบียบ เช่น การตื่นเช้าทำกิจวัตรประจำวัน การรักษาระเบียบในงานบริหาร การตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ[๑๐๗]

การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนการทำงานจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถมองเห็นทิศทางในการทำงาน และมีวิธีการทำงานที่เป็นระบบ เป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและทำงานให้สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ[๑๐๘]

เจ้าอาวาสควรฝึกฝนการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ ความยืดหยุ่นในการทำงานจะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ทั้งในสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในวัดหรือชุมชน[๑๐๙]

เจ้าอาวาสควรมีความรับผิดชอบในการบริหารงานวัดและการดูแลชุมชนอย่างจริงจัง การมีจิตสำนึกในหน้าที่จะช่วยให้การบริหารตนเองมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากพระสงฆ์และชุมชน[๑๑๐]

เจ้าอาวาสควรใส่ใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากการอ่านหนังสือ การเข้าร่วมการอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถพัฒนาการบริหารงานในวัดและชุมชนได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ[๑๑๑]

เจ้าอาวาสควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดจนเกินไป การมีเวลาพักผ่อนจะช่วยฟื้นฟูพลังทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำงานได้อย่างยั่งยืน[๑๑๒]

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะการบริหารตนเองของเจ้าอาวาสควรเริ่มต้นจากการฝึกการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแบ่งเวลาในการทำงานต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติธรรม การบริหารวัด และการดูแลชุมชนได้อย่างสมดุล โดยไม่เกิดความเครียดและทำให้ทุกงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย การฝึกจิตใจผ่านการปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีสติในการตัดสินใจและสามารถทำงานด้วยความอดทนและวิจารณญาณที่ดี การเสริมสร้างวินัยในการทำงานและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้การบริหารงานมีระเบียบและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เจ้าอาวาสควรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาความรับผิดชอบอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ การหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะส่วนบุคคลจะช่วยให้การบริหารงานของวัดและชุมชนทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสุดท้าย การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนจะช่วยฟื้นฟูพลังทั้งร่างกายและจิตใจให้สามารถทำงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นข้อมูลการสัมภาษณ์ในรูปแบบของแผนภาพและตารางแสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ดังนี้

---

[๑๐๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

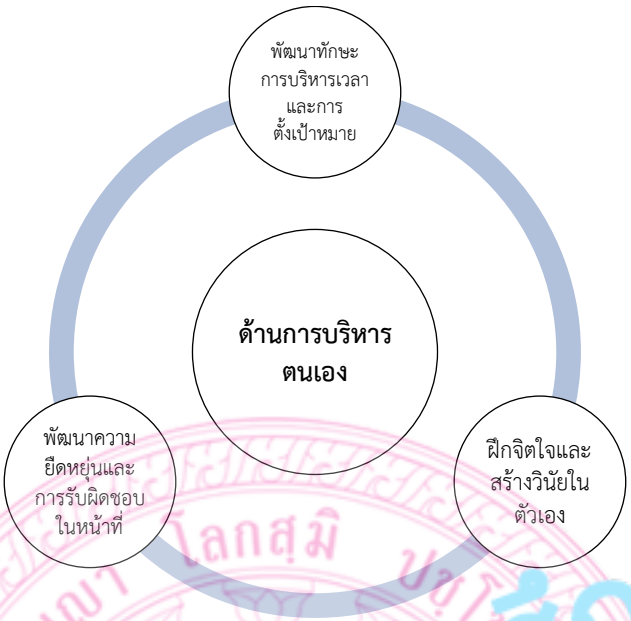
[๑๐๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๐๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๑๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๑๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

[๑๑๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๔ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง

จากแผนภาพที่ ๔.๑๔ สามารถอธิบายประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ได้ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสควรฝึกฝนการจัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพ และตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่ตั้งใจ การวางแผนและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้การทำงานมีทิศทางและประสิทธิภาพ

๒. การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างสติและความอดทน เจ้าอาวาสควรมีวินัยในการทำงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ

๓. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ได้ดี การรับผิดชอบในหน้าที่อย่างจริงจังจะทำให้เกิดความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงประเด็นสำคัญของข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารตนเอง และความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นสำคัญข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารตนเอง	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑. เจ้าอาวาสควรฝึกฝนการจัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพ และตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่ตั้งใจ การวางแผนและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้การทำงานมีทิศทางและประสิทธิภาพ	๖	๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๘
๒. การฝึกสมาธิและการปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างสติและความอดทน เจ้าอาวาสควรมีวินัยในการทำงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ	๔	๒, ๓, ๕, ๖
๓. การมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ จะช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ได้ดี การรับผิดชอบในหน้าที่อย่างจริงจังจะทำให้เกิดความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ในวัด	๓	๔, ๕, ๗

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๑๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑๕ สามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีการบริหารจัดการวัดตามหลักการบริหารจัดการ โดยประยุกต์กับหลักอิทธิบาทธรรม ได้ดังนี้

หลักการบริหารจัดการ (4M) สามารถอธิบายผลที่ได้รับจากการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านคน (Man)

- การจัดอบรมให้พระภิกษุสามเณรและบุคลากรในวัดมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารจัดการวัด การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสงเคราะห์ชุมชน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้การดำเนินงานของวัดมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ดีขึ้น

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น ด้านการเงิน การเผยแผ่ และการศึกษา จะช่วยให้การบริหารจัดการภายในวัดมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ทำให้เจ้าอาวาสสามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๒. ด้านเงิน (Money)

- การจัดการงบประมาณของวัดควรมีความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและกระบวนการใช้งบประมาณให้กับพระภิกษุสามเณรและบุคลากรในวัด รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนสามารถตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชนและผู้บริจาค

- การวางแผนการใช้ทรัพยากรการเงินในวัดต้องมีความรอบคอบ โดยการจัดทำงบประมาณที่ชัดเจนและสามารถติดตามผลได้ ซึ่งจะช่วยให้วัดสามารถจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

๓. ด้านวัตถุ (Materials)

- การจัดหาพื้นที่เก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบและมีการจัดแบ่งโซนสำหรับวัสดุแต่ละประเภทจะช่วยให้การค้นหาและการจัดการวัสดุเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยลดการสูญหายและการเสียหายของวัสดุอุปกรณ์ และทำให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น

- การวิเคราะห์การใช้วัสดุอุปกรณ์ในแต่ละช่วงเวลาเป็นประจำจะช่วยให้สามารถระบุความต้องการที่แท้จริงและลดการใช้วัสดุที่ไม่จำเป็นได้ การปรับปรุงการใช้วัสดุอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยประหยัดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุใหม่

๔. ด้านการจัดการ (Management)

- การทำงานอย่างเป็นระบบช่วยให้ทุกกระบวนการในวัดดำเนินไปอย่างมีระเบียบ มีการจัดสรรทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้การบริหารจัดการวัดมีความเรียบร้อยและมุ่งมั่นต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของวัดช่วยให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางเดียวกันในการดำเนินงาน ทำให้สามารถวางแผนและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และ

ทำให้การบริหารงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของวัด มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา

หลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายผลที่ได้รับจากการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

- การบริหารงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสะท้อนถึงความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การพัฒนางานอย่างไม่หยุดยั้งทำให้บุคลากรในวัดมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พวกเขามุ่งมั่นและตั้งใจทำงานได้ดียิ่งขึ้น

- การรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพระภิกษุสามเณรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในความต้องการของผู้อื่น และการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพอใจจากทุกฝ่าย ช่วยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนการร่วมมือในองค์กร ทั้งยังเสริมสร้างความมั่นใจในทุกขั้นตอนของการพัฒนา

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)

- การหมั่นเพียรและพยายามหาประสบการณ์ใหม่ ๆ สอดคล้องกับการใช้ความเพียรในการพัฒนาตนเองและงาน การเรียนรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยไม่หยุดยั้งเมื่อพบกับความท้าทาย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีความสามารถในการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

- ความเพียรในการบริหารงานแม้มีอุปสรรคช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความอดทนในการทำงาน เจ้าอาวาสที่สามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้จะมีความเชื่อมั่นในการทำงาน พร้อมมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้การบริหารงานในวัดมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

๓. ด้านจิตตะ (ความคิด)

- การตั้งมั่นและตั้งใจในงานบริหารสอดคล้องกับหลักจิตตะที่ช่วยให้มีจิตที่แน่วแนในภารกิจต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นและมีสมาธิในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความตั้งใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้เจ้าอาวาสประสบความสำเร็จในภารกิจ

- การริเริ่มและมีความคิดสร้างสรรค์ช่วยกระตุ้นการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การใช้จิตที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ในการบริหารงานจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในองค์กรได้

๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

- การไตร่ตรองผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถประเมินผลการทำงานได้อย่างมีวิจารณญาณ การนำข้อดีและข้อเสียมาปรับปรุงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหลักการที่ช่วยให้การบริหารงานมีความก้าวหน้าและเป็นระบบ

- การไตร่ตรองอย่างละเอียดในการตรวจสอบข้อบกพร่องทำให้สามารถหาทางแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินข้อผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนช่วยให้เจ้าอาวาสเรียนรู้จากความผิดพลาดและสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงงานในอนาคตได้

ซึ่งจากการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาทธรรมนั้น ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑. ด้านการสื่อสาร

- การใช้เทคโนโลยีและระบบอินเตอร์เน็ตช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถติดต่อสื่อสารกับพระภิกษุสามเณรและประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาใช้ในการเผยแพร่พระธรรมคำสอนและข่าวสารภายในวัด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเชื่อมโยงกับผู้คนในชุมชนอย่างมีประสิทธิผล

- เจ้าอาวาสเลือกใช้สื่อและเทคนิคที่เหมาะสมในการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษาให้เข้าใจง่ายหรือการเลือกสื่อที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย การใช้วิธีการที่เหมาะสมช่วยให้ข้อความถูกส่งผ่านได้อย่างชัดเจนและมีผลต่อการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชน

๒. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

- เจ้าอาวาสมีการบริหารศาสนสมบัติของวัดด้วยความโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งยึดหลักพระธรรมวินัยในการใช้จ่ายและการจัดการทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและคณะสงฆ์ การวางแผนการใช้ทรัพย์สินอย่างรอบคอบช่วยสร้างความมั่นคงให้กับวัดในระยะยาว

- การบริหารการเงินและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่เจ้าอาวาสได้วางไว้อย่างรัดกุมและมีความโปร่งใส เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงแผนการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

๓. ด้านการทำงานเป็นทีม

- เจ้าอาวาสมีภาวะผู้นำที่ดีในการช่วยเหลือและสนับสนุนพระภิกษุสามเณรหรือบุคลากรในวัด เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากจำเป็นต้องเป็นผู้ตามเจ้าอาวาสยอมรับคำแนะนำและร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จของทีม

- เจ้าอาวาสกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตนเองและผู้ร่วมงานให้ชัดเจน และทำงานร่วมกันตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานของวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบและเป็นระบบ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น

๔. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

- เจ้าอาวาสมีความสามารถในการปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้พระภิกษุสามเณรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

- เจ้าอาวาสมีกระบวนการในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลกลยุทธ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่ดำเนินการสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การประเมินผลช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

- เจ้าอาวาสมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับแนวทางการปฏิบัติงานในวัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เพื่อการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน

- เจ้าอาวาสมีทักษะในการติดตามและรับรู้แนวโน้มต่าง ๆ ของสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีวิสัยทัศน์ และปรับกลยุทธ์การบริหารงานในวัดให้สอดคล้องกับแนวโน้มเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ด้านการบริหารตนเอง

- เจ้าอาวาสมีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพระภิกษุสามเณรและบุคลากรในวัด

- เจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารวัดให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

และยังทำให้พบว่าคณะสงฆ์อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองได้มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสดังนี้

- ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกอบรมเจ้าอาวาส เพื่อพัฒนาทักษะบริหารวัด สร้างบรรยากาศเชิงบวก จะช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการบริหารวัด และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมอบรมควรมุ่งเน้นด้านการจัดการวัด การเงิน การจัดกิจกรรมศาสนา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยใช้รูปแบบเวิร์กช็อปหรือฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้จริงได้ บรรยากาศการเรียนรู้แบบเปิดกว้างนี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานพระศาสนาให้ก้าวทันยุคสมัย

- ส่งเสริมความเพียรและทัศนคติเชิงบวกให้เจ้าอาวาส ด้วยกิจกรรมพัฒนาวินัย ภาวะผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อความมั่นคงทางจิตใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยควรส่งเสริมผ่านกิจกรรมที่ฝึกวินัย เช่น การตั้งเป้าหมาย การบริหารเวลา และการฝึกตนให้ยึดมั่นในพระธรรมวินัย รวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เช่น การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างและการให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น การสัมมนาเชิงจิตวิทยาและการแบ่งปันประสบการณ์จะช่วยเสริมพลังใจ ให้เจ้าอาวาสมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างมั่นคงและไม่ย่อท้อต่อปัญหา

- ส่งเสริมเจ้าอาวาสให้มีสมาธิ รอบคอบ และสร้างสรรค์ในการบริหาร และความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม เพื่อให้มีจิตใจสงบ สามารถบริหารวัดด้วยความรอบคอบและสร้างสรรค์ สมาธิช่วยให้เกิดสติในการคิด ตัดสินใจ และวางแผนได้อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมเจริญสติ การฝึกจริยธรรมผู้นำและการออกแบบกิจกรรมวัดที่ทันสมัยจะช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำเช่นนี้ไม่เพียงเป็นศูนย์รวมใจของพระในวัด แต่ยังเป็นแบบอย่างให้ญาติโยมได้เดินตามแนวทางที่ถูกต้องในทางธรรม

- ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการตัดสินใจและการวางแผนอย่างรอบคอบ เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติ เช่น การใช้เครื่องมือวางแผน เช่น SWOT Analysis หรือ Mind Mapping ช่วยให้สามารถจัดการงานวัดอย่างมีระบบ มองปัญหาอย่างเป็นเหตุผล และกำหนดแนวทางที่เหมาะสม การฝึกตัดสินใจผ่านสถานการณ์จำลองและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จะทำให้เจ้าอาวาสมีความมั่นใจมากขึ้น พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรสงฆ์อย่างยั่งยืน

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์การวิจัย และนำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๑๖ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑๖ สามารถอธิบายได้ว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถดำเนินการตามหลักบริหารจัดการและการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรม ได้ดังนี้

หลักการบริหารจัดการ (4M) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. ด้านคน (Man)

๑) เจ้าอาวาสควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบทบาทในวัด พร้อมส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงาน โดยสามารถจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสนับสนุนเจ้าอาวาสในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิผล

๒) เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีระเบียบ โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ส่งเสริมการฟังและการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่ม ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และทำให้การดำเนินงานในวัดบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เจ้าอาวาสควรส่งเสริมการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำ การรายงานผลการดำเนินงาน และการใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้การสื่อสารภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นและเข้าใจตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวัด

๒. ด้านเงิน (Money)

๑) เจ้าอาวาสควรกำหนดงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การอบรมพระสงฆ์ การจัดพิธีกรรม หรือกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะ โดยควรประสานงานกับคณะกรรมการวัดเพื่อขอความเห็นชอบ และจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถดำเนินกิจกรรมที่มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงชุมชนได้อย่างทั่วถึง

๒) เจ้าอาวาสควรกำหนดแผนการปรับปรุงสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัดอย่างเป็นระบบ เช่น อาคารสถานที่ประกอบพิธีและพื้นที่สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ โดยควรตรวจสอบสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกและประเมินความต้องการของผู้ใช้ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถเสริมสร้างภาพลักษณ์ของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เจ้าอาวาสควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมพระสงฆ์และบุคลากรในด้านการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยี หรือทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของวัด

๓. ด้านวัตถุดิบ (Materials)

๑) เจ้าอาวาสควรวางระบบจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นหมวดหมู่ พร้อมบันทึกรายการเข้า-ออกเป็นประจำ โดยมอบหมายพระภิกษุหรือบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละประเภทวัสดุ

และกำหนดแนวทางในการเบิก-จ่ายอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการสูญหายและทำให้สามารถเตรียมอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒) ควรกำหนดตารางตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์เป็นประจำ เช่น รายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมจัดให้มีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเมื่อพบปัญหา โดยประสานงานกับช่างผู้เชี่ยวชาญหรือบุคลากรภายในวัด เพื่อให้การใช้งานวัสดุเป็นไปอย่างปลอดภัยและไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ

๓) เจ้าอาวาสควรจัดกิจกรรมอบรมหรือสาธิตวิธีใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับพระภิกษุสามเณร และบุคลากรภายในวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ในการใช้งานอย่างถูกวิธี ลดการชำรุดเสียหายและช่วยยืดอายุการใช้งานของวัสดุ ตลอดจนเสริมประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรของวัดอย่างยั่งยืน

๔. ด้านการจัดการ (Management)

๑) เจ้าอาวาสควรจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของวัด โดยกำหนดกิจกรรมหลัก ทรัพยากรที่ต้องใช้ และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมทั้งควรมีการประเมินและทบทวนแผนงานเป็นระยะ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณได้อย่างคุ้มค่าและลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น

๒) ควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการและจริยธรรมให้กับพระสงฆ์และบุคลากรในวัดเป็นประจำ เพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและงานเผยแผ่ พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ และการเติบโตของบุคลากรในองค์กรสงฆ์

๓) เจ้าอาวาสควรจัดประชุมประจำเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และชี้แจงแนวนโยบายให้กับพระภิกษุและบุคลากรในวัดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมร่วมสาธารณประโยชน์ หรือกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืนและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

หลักอิทธิบาท ๔ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

๑) สร้างพื้นที่ให้เจ้าอาวาสจากวัดต่าง ๆ มาร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เช่น การเผยแผ่ธรรม การพัฒนาชุมชน หรือการสร้างศรัทธาในสังคม เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงบทบาทสำคัญ และกระตุ้นให้มีฉันทะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๒) จัดหลักสูตรหรือสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมทั้งด้านธรรมะ การบริหารจัดการวัด และการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อให้เจ้าอาวาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานสงฆ์ในบริบทปัจจุบัน

๓) จัดเวิร์กช็อปหรือวงเสวนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เจ้าอาวาสได้ฝึกฝนวิธีการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดการความขัดแย้ง และการบริหารความคาดหวังจากญาติโยม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

๔) สนับสนุนการพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีฉันทะในการบริหาร โดยการให้กำลังใจ ถ่ายทอดแรงบันดาลใจแก่พระลูกวัดและคณะกรรมการ ช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างศรัทธาจากชุมชน

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)

๑) จัดอบรมเชิงจิตตปัญญา เพื่อปลูกฝังเจ้าอาวาสให้ตระหนักถึงคุณค่าของ "วิริยะ" ในการบริหารงานทั้งในวัดและชุมชน ส่งเสริมให้มองเห็นผลลัพธ์จากความพยายามอันต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือข้อจำกัด

๒) จัดโปรแกรมฝึกปฏิบัติ เช่น การจัดระเบียบเวลา การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และการศึกษาธรรมะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างวินัย ส่งผลให้เจ้าอาวาสเป็นผู้นำที่มั่นคงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารวัด

๓) จัดกิจกรรมฝึกสมาธิภาวนา การประชุมกลุ่มย่อย หรือเวิร์กช็อปแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเสริมพลังใจให้เจ้าอาวาสสามารถเผชิญปัญหาอย่างมีทัศนคติบวก พร้อมเรียนรู้จากอุปสรรคและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง

๔) ประเมินผลการทำงานและสะท้อนกลับเพื่อกระตุ้นให้เจ้าอาวาสทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมยกย่องและเผยแพร่ผลงานที่ดี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ทั้งพระภิกษุในวัดและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓. ด้านจิตตะ (ความคิด)

๑) จัดอบรมหรือกิจกรรมฝึกสติให้เจ้าอาวาส เพื่อเสริมสมาธิและการใส่ใจในรายละเอียด เช่น การวางแผนกิจกรรมทางศาสนา หรือการบริหารจัดการการเงินวัด ให้มีความรอบคอบและเป็นระบบ ลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจและบริหารจัดการ

๒) ส่งเสริมการศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เจ้าอาวาสได้พัฒนาแนวคิดใหม่ในการบริหาร เช่น การใช้สื่อออนไลน์ หรือการออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชนอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย

๓) จัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อฝึกฟังความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะการสื่อสารในเชิงบวก เพื่อให้เจ้าอาวาสสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือที่ดี

๔) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุข เช่น การมีเวลาปฏิบัติธรรม การดูแลสุขภาพจิต และการยกย่องผลงานของเจ้าอาวาส เพื่อสร้างพลังบวกและเป็นแบบอย่างของผู้นำที่มีคุณธรรม เป็นที่น่าเคารพนับถือของพระภิกษุ สามเณร และชุมชน

๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

๑) จัดอบรมให้เจ้าอาวาสได้เรียนรู้การใช้หลักวิมังสาในกระบวนการตัดสินใจ เช่น การประเมินทางเลือก การวิเคราะห์ผลกระทบ และการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้สามารถบริหารจัดการวัดได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

๒) สนับสนุนให้เจ้าอาวาสจัดทำแผนพัฒนาวัดในระยะยาว โดยพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงแนวทางในการพัฒนาการศึกษา การอบรมพระภิกษุ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนในการบริหารกิจการสงฆ์

๓) จัดประชุมหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เจ้าอาวาสรับฟังความคิดเห็นจากคณะสงฆ์และชุมชน พร้อมทั้งใช้หลักวิมังสาในการไตร่ตรองข้อมูลเหล่านั้น เพื่อกำหนดแนวทางที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับและร่วมมือกันได้

๔) สร้างกระบวนการสะท้อนตนเอง (self-reflection) ให้เจ้าอาวาสทบทวนผลของการกระทำและการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้หลักวิมังสา เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่ สร้างความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้อง

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๑๖๕ รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ ๐.๗๕๙ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)[๑] วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ พระสังฆาธิการในจังหวัดอ่างทอง รวม ๘ รูป โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

---

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

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๕.๑.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙๐ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐

พรรษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑๐-๓๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙๐ และมีจำนวนพรรษา ๓๑ พรรษาขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐

วุฒิการศึกษาสายสามัญของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗๐ และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐

วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ และมีระดับการศึกษานักธรรมชั้นเอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐

๕.๑.๑.๒ ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร และด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑.๑) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ แก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนการทำงาน ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒

๑.๒) ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านเงิน (Money) งบประมาณใน

การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการบริหารงบประมาณของวัดด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕

๑.๓) ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการจัดการควบคุมคุณภาพและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมแก่การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖

๑.๔) ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน

ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมุ่งสร้างความสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการวางแผน มีขั้นตอน และวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒

๒) ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) ด้านวิริยะ (ความเพียร) และด้านจิตตะ (ความคิด) ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๒.๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการบริหารและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความพร้อมที่จะบริหารงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙

๒.๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร)

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิริยะ (ความเพียร) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความหมั่นเพียรและพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

๒.๓) ด้านจิตตะ (ความคิด)

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านจิตตะ (ความคิด) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความตั้งมั่นและตั้งใจที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความจอจ่อกับงานที่บริหารให้สำเร็จได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๒.๔) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๖ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานครั้งที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถพิจารณาหาข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในงานต่อ ๆ ไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑

๓) ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๓.๑) ด้านการสื่อสาร

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘

๓.๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและพระธรรมวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการวางแผนและวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔

๓.๓) ด้านการทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อร่วมงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับพระภิกษุสามเณรรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕

๓.๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของวัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐

๓.๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖

๓.๖) ด้านการบริหารตนเอง

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด ได้แก่ เจ้าอาวาสสามารถยอมรับในจุดด้อยของตนเองและสามารถนำไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมจุดเด่นที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (r = ๐.๒๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และหลักบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง (r = ๐.๑๗๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และหลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง (r = -๐.๑๕๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๑ หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร (r = ๐.๑๗๘) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (r = -๐.๒๐๒) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และหลัก

อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร (r = ๐.๒๓๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (r = ๐.๑๘๗) และด้านการบริหารตนเอง (r = ๐.๑๘๓) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ ๒ หลักอิทธิบาท ๔ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักการบริหารจัดการ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านการบริหารบุคลากร (Man) มีแนวทางการดำเนินการโดยการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจของเจ้าอาวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีระเบียบแบบแผน และบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในวัด ช่วยส่งเสริมความสามัคคี ลดความขัดแย้ง และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน นอกจากนี้ การมีระบบการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ยังช่วยให้การบริหารงานของเจ้าอาวาสเป็นไปอย่างราบรื่น มั่นใจ และลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงานของวัดโดยรวม

ด้านงบประมาณในการบริหารงาน (Money) มีแนวทางการดำเนินการโดยการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการเผยแผ่ธรรมะ อันส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์และบุคลากรในวัด นอกจากนี้งบประมาณยังช่วยในการปรับปรุงสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัดให้มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและการต้อนรับญาติโยม ซึ่งช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวัด และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรโดยเฉพาะด้านการบริหารและการใช้เทคโนโลยี ทำให้การบริหารงานของเจ้าอาวาสมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน (Materials) มีแนวทางการดำเนินการการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการจัดเตรียมและจัดสรรวัสดุให้เหมาะสมกับกิจกรรมภายในวัด ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนและสูญเสียทรัพยากร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการดูแลรักษาและบำรุงวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอยังช่วยยืดอายุการใช้งานและลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น นำไปสู่ความมั่นใจของเจ้าอาวาสในการใช้ทรัพยากรอย่างปลอดภัยและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมความรู้และทักษะในการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรภายในวัด ยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการใช้งาน ลดต้นทุน และเสริมสร้างการบริหารวัสดุอย่าง

มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการทำงานของเจ้าอาวาสให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมั่นคง

ด้านการจัดการ (Management) มีแนวทางการดำเนินการโดยการวางแผนและจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมในวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบและคุ้มค่า ลดการสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ นอกจากนี้ การบริหารที่ดีควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพระสงฆ์และบุคลากร เช่น การฝึกอบรมด้านการบริหารหรือการเผยแผ่ธรรมะ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและส่งผลให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการส่งเสริมการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและสามารถประสานงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชนโดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของวัดอย่างยั่งยืน

๒) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีแนวทางส่งเสริมโดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้เจ้าอาวาสตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และพัฒนาความรู้ด้านธรรมะ การบริหารวัด และการแก้ไขปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังควรส่งเสริมการใช้ฉันทะเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก ถ่ายทอดพลังใจแก่พระลูกวัดและบุคลากรในวัด อันนำไปสู่ความร่วมมือ ความศรัทธาจากญาติโยม และการยกระดับภาพลักษณ์ของพระพุทธศาสนาให้เข้มแข็งและมั่นคงยิ่งขึ้น

ด้านวิริยะ (ความเพียร) มีแนวทางส่งเสริมโดยการปลูกฝังความเพียรและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้ออุปสรรค พร้อมจัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย เช่น การบริหารเวลาและการปฏิบัติกิจวัตรสงฆ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่น่าเชื่อถือ นอกจากนี้ควรส่งเสริมการฝึกจิตใจ เช่น การภาวนาและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาใจที่มั่นคงอดทน และเรียนรู้จากปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงสนับสนุนให้เจ้าอาวาสทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความตั้งใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความร่วมมือจากพระภิกษุและชุมชนในการพัฒนาวัดอย่างยั่งยืน

ด้านจิตตะ (ความคิด) มีแนวทางส่งเสริมโดยการส่งเสริมให้เจ้าอาวาสมีสมาธิ ใส่ใจในรายละเอียด และวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อให้การบริหารงานวัดเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีมุมมองที่สร้างสรรค์และทันสมัยในการบริหาร เช่น การใช้สื่อออนไลน์หรือการพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อีกทั้งควรเสริมทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารอย่างมีสติ เพื่อให้สามารถประสานงานกับพระภิกษุและชุมชนได้อย่างราบรื่น และสุดท้ายคือการส่งเสริมความสุขในการทำงานและความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในวัดและญาติโยมอย่างยั่งยืน

ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีแนวทางส่งเสริมโดยการฝึกฝนวิมังสาเพื่อพัฒนาทักษะในการตัดสินใจอย่างมีสติ รอบคอบ และมีวิจารณญาณ ช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการวางแผนพัฒนาวัดในระยะยาวอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งยังช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถรับฟังความคิดเห็นและประสานงาน

กับพระภิกษุ คณะกรรมการ และชุมชนได้ดี อีกทั้งยังส่งเสริมจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจและความร่วมมือที่เข้มแข็งภายในวัดและชุมชนโดยรอบ

๓) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถดำเนินการได้ดังนี้

ด้านการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมโดยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีออนไลน์และการประชุม เพื่อให้การติดต่อสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว การฝึกอบรมทักษะการสื่อสารให้แก่เจ้าอาวาสและพระภิกษุ เช่น การพูด การเขียน และการฟัง จะช่วยเสริมสร้างการถ่ายทอดข้อมูลและการเข้าใจที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานภายในวัดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงบวกและกระตุ้นแรงบันดาลใจจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในวัด ทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ มีแนวทางการส่งเสริมโดยมุ่งเน้นไปที่การวางแผนและการตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาวัดและชุมชนให้ยั่งยืน โดยการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการกระจายอำนาจและมอบหมายงานให้กับพระภิกษุและคณะกรรมการที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรับผิดชอบในองค์กร นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารและการประเมินผลการดำเนินงานจะช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และสามารถปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการส่งเสริมโดยมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและภารกิจของทีม รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมอบหมายงานตามความสามารถและการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทีมทำงานได้เต็มที่ก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การประเมินผลการทำงานและการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการร่วมจะช่วยให้ทีมสามารถปรับปรุงและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความยั่งยืนและมีประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาวัดและชุมชน

ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางการส่งเสริมโดยเริ่มต้นด้วยการวางแผนที่มีทิศทางชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัดและชุมชนในระยะยาว การบริหารทรัพยากรทั้งด้านเงินทุนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและการพัฒนาผู้นำภายในวัดยังช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีแนวทางการส่งเสริมโดยการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ควรเน้นที่การปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมะ ผ่านการใช้สื่อออนไลน์และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานและสื่อสารกับชุมชน การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารวัดและการพัฒนาชุมชน เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น จะช่วยให้เจ้าอาวาสมีทักษะในการนำธรรมะไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาความยืดหยุ่นและการคิดเชิงวิพากษ์จะช่วยให้เจ้า

อาวาสสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ด้านการบริหารตนเอง มีแนวทางการส่งเสริมโดยเริ่มต้นจากการฝึกการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถแบ่งเวลาในการทำงานต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติธรรม การบริหารวัด และการดูแลชุมชนได้อย่างสมดุล โดยไม่เกิดความเครียดและทำให้ทุกงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย การฝึกจิตใจผ่านการปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิจะช่วยให้เจ้าอาวาสมีสติในการตัดสินใจและสามารถทำงานด้วยความอดทนและวิจารณญาณที่ดี การเสริมสร้างวินัยในการทำงานและการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้การบริหารงานมีระเบียบและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เจ้าอาวาสควรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการพัฒนาความรับผิดชอบอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชนและพระสงฆ์ การหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะส่วนบุคคลจะช่วยให้การบริหารงานของวัดและชุมชนทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๕.๒.๑ สภาพปัจจุบันสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

๑) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทองสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งในด้านการเงินและบุคลากรได้ดี รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานของวัดและการพัฒนาชุมชนสามารถทำได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๑.๑) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บ่งบอกถึงการลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรในวัด ซึ่งจะช่วยให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าอาวาสสามารถมุ่งเน้นการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือและการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยใจที่เต็มเปี่ยม จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ **พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสใช้วิธีอบรมสัมมนาสร้างระบบและหลักเกณฑ์ด้านการบริการที่ดี พัฒนาโดยการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้สามารถให้การสงเคราะห์แก่พุทธศาสนิกชนอย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้มากขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดกิจกรรมที่

ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน พัฒนาโดยส่งเสริมให้เจ้าอาวาสตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน[๒]

๑.๒) ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า และยังแสดงถึงความโปร่งใสและการควบคุมที่ดีในการใช้จ่าย ซึ่งช่วยให้การบริหารงานของเจ้าอาวาสได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดสรรงบประมาณอย่างรอบคอบและมีการตรวจสอบการใช้งานอย่างสม่ำเสมอช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปได้ตามแผนที่กำหนด สอดคล้องกับ **พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า เมื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปบูรณาการกับการบริหารจัดการวัดแล้ว การปกครองที่บกพร่อง ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศาสนศึกษา มีปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณ และวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการเข้ากับวิทยาการสมัยใหม่ การเผยแผ่ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ การสาธารณูปการต้องบริหารในรูปคณะกรรมการให้เกิด ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การศึกษาสงเคราะห์ จัดกองทุนช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และการสาธารณสงเคราะห์ ต้องทำหน้าที่ช่วยประชาชน โดยเกลี่ยทรัพยากรจากส่วนที่มากไปสู่ส่วนที่ขาดแคลน[๓]

๑.๓) ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดสรรและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในวัดอย่างถูกต้องและเหมาะสม และยังแสดงให้เห็นถึงความรอบคอบในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากร ทั้งนี้การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการใช้งานวัสดุอุปกรณ์อย่างถูกต้องและระมัดระวังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และ พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

---

[๒]พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๓) : ๒๔๔-๒๕๘.

[๓]พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย, “การบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น”, **วารสารสังมศาสตร์ปัญญาพัฒน์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑-๑๖.

“การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส” ผลการงานวิจัยพบว่า ผู้บริหารจัดการคณะสงฆ์ในระดับวัด หรือเจ้าอาวาสที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจในการนำพาตนเอง หมู่คณะ และองค์การให้ดำเนินการไปได้อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนสำรวม ระมัดระวังตนให้สมควรแก่ความเป็นเจ้าอาวาสที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำคือเป็นผู้มีศีล สำรวมอินทรีย์ มีสติปัญญามีความอดทน และมีความเพียรพยามเป็นใหญ่ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งสามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดหรือภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้ประสบผลสำเร็จด้วยดีก่อให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม รวมถึงส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานและมั่นคง[๔]

๑.๔) ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในหลายด้าน ทั้งการวางแผน การจัดการทรัพยากร การประสานงาน และการตัดสินใจที่แม่นยำ การมีสมรรถนะด้านการบริหารที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวัดได้อย่างมีระเบียบ โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม ช่วยให้การดำเนินงานของวัดราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การที่ผลการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ยังแสดงถึงการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในวัด และการส่งเสริมการทำงานในชุมชนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สอดคล้องกับ **พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสใช้วิธีอบรมสัมมนาสร้างระบบและหลักเกณฑ์ด้านการบริการที่ดี พัฒนาโดยการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้สามารถให้การสงเคราะห์แก่พุทธศาสนิกชนอย่างเหมาะสม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้มากขึ้น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน พัฒนาโดยส่งเสริมให้เจ้าอาวาสตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาเจ้าอาวาสให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน[๕]

---

[๔]พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และพระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ, “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙ (กันยายน ๒๕๖๕) : ๒๘-๔๒.

[๕]พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ, “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๓) : ๒๔๔-๒๕๘.

๒) ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) ด้านวิริยะ (ความเพียร) และด้านจิตตะ (ความคิด) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า สะท้อนถึงการนำหลักธรรมพุทธศาสตร์ที่สำคัญมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของเจ้าอาวาสให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๒.๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ)

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสมีความพอใจและเต็มใจในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง การที่เจ้าอาวาสมีความพอใจในงานที่ทำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจนี้ไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมความมุ่งมั่นในภารกิจของตนเอง แต่ยังส่งผลดีต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระสงฆ์และบุคลากรในวัดทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของเจ้าอาวาสในชุมชน ทำให้การดำเนินงานในวัดเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และ พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส” ผลการงานวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของเจ้าอาวาสจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งสามารถทำหน้าที่บริหารกิจการวัดหรือภาระงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี ก่อให้เกิดเป็นความเจริญรุ่งเรืองทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม รวมถึงส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาให้สามารถดำรงอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยาวนานและมั่นคง[๖]

๒.๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร)

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิริยะ (ความเพียร) อยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่าเจ้าอาวาสมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การแสดงออกถึงความเพียรนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน ทำให้เจ้าอาวาสสามารถรับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความเพียรนี้ยังสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระสงฆ์และบุคลากรในวัดให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การบริหารงานในวัดมีความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี (จันทร์เต็ม)** ได้ศึกษาวิจัย

---

[๖]พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และพระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ, “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส”, **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙ (กันยายน ๒๕๖๕) : ๒๘-๔๒.

เรื่อง “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ รองลงมาคือด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ[๗]

๒.๓) ด้านจิตตะ (ความคิด)

จากการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านจิตตะ (ความคิด) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าอาวาสสามารถใช้จิตใจที่มุ่งมั่นและมีสมาธิในการคิดวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินกิจการของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้จิตตะที่มั่นคงช่วยให้เจ้าอาวาสมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวัดและชุมชนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ความคิดที่มุ่งมั่นยังช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและมีทิศทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา), สาโรช เผือกบัวขาว และพนิต ศรีประดิษฐ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชยคือ ๔.๑) ด้านฉันทะ (การวางแผน) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานและนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ๔.๒) ด้านวิริยะ (การปฏิบัติตามแผน) บุคลากรควรพยายามฝึกฝน พัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔.๓) ด้านจิตตะ (การตรวจสอบ) องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ ๔.๔) ด้านวิมังสา (ปรับปรุงแก้ไข) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น[๘]

---

[๗]พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี (จันทร์เต็ม), “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒” , **วารสารธรรมทรรศน์**, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒) : ๙๓-๑๐๒.

[๘]พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา), สาโรช เผือกบัวขาว และ พนิต ศรีประดิษฐ์, "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี", **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๖) : ๔๒-๕๑.

๒.๔) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)

จากการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท ๔ ในการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าอาวาสสามารถไตร่ตรองและพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจและการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ การใช้วิมังสาในการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ตัดสินใจโดยอาศัยความรู้สึกหรืออารมณ์ การไตร่ตรองอย่างมีสติยังช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้อย่างมั่นใจและรอบคอบ ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารจัดการวัดและการทำงานร่วมกับชุมชนและพระสงฆ์ในวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมมาใช้ประกอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมสอดคล้องคือ อิทธิบาท ๔ พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ รักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น[๙]

๓) ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ นั่นแสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสมีสมรรถนะในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากร การใช้ทักษะในการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาภายในวัด รวมถึงการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยการปฏิบัติงานนั้นสะท้อนให้เห็นถึงการนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เช่น เมตตาธรรม วิริยะ และการไตร่ตรองอย่างรอบคอบมาใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้เจ้าอาวาสสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทั้งพระสงฆ์และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิผล การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากยังบ่งชี้ว่าเจ้าอาวาสสามารถปฏิบัติงานในบทบาทต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและมีคุณภาพ และสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ดังนี้

๓.๑) ด้านการสื่อสาร

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการจัดการวัด รวมถึงการติดต่อประสานงานกับพระสงฆ์สามเณร และชุมชนได้อย่างราบรื่น การสื่อสารที่ดีช่วยให้การบริหารงานภายในวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การใช้ทักษะในการถ่ายทอดธรรมะและ

---

[๙]พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง), "การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท ๔", **วารสาร มจร เลย ปริทัศน์**, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๔) : ๒๑๓-๒๑๙.

แนะนำแนวทางในการทำงานให้กับพระสงฆ์และประชาชนก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กรและชุมชน การที่เจ้าอาวาสมีความสามารถในการสื่อสารที่ดียังส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสัมพันธ์ในชุมชนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยในการเผยแผ่ธรรมะให้เข้าถึงประชาชนได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การบริหารงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิผลและยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระใบฎีกามงคล ปณฺณาทีโป** ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถประยุกต์ได้ ๖ ด้านตามทฤษฎีตะวันตก กล่าวคือ ๑. มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นจะต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร รวมถึงการเผยแผ่พุทธศาสนา ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะการตระหนักรับรู้โลกโลกาภิวัฒน์มีการแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ ๖. สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา การสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์[๑๐]

๒) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเจ้าอาวาสมีความสามารถในการวางแผนและการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการของวัดและชุมชน การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ถูกใช้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่รอบคอบช่วยให้การดำเนินกิจกรรมในวัดเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่ดีของเจ้าอาวาสยังส่งผลต่อการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ในวัด ช่วยในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล การวางแผนและการบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การทำงานของเจ้าอาวาสมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ **พระใบฎีกาศราวุฒิ หงษ์คำ** ได้ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขต ปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑ พบว่า พระสังฆาธิการจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รู้จักวิธีการประพฤติประโยชน์ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถด้วยการนำเทคโนโลยีในติดต่อสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีในการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำสร้างความสัมพันธ์ สร้างศรัทธาแก่พุทธศาสนิกชน มีการวางแผนกระบวนการดำเนินงานชัดเจน จัดองค์การให้รับผิดชอบงานตามความถนัด ใช้ข้อบังคับและกติกาเดียวกน ส่งเสริมศึกษาดูงาน/ประชุมสัมมนา ตั้งกองอำนวยการนำกฎระเบียบในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ควบคุมงานให้เป็นไปในลักษณะที่ปรึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม

---

[๑๐]พระใบฎีกามงคล ปณฺณาทีโป, “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย”, **วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๒๗๓-๒๘๘.

แก้ไขด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานคณะสงฆ์[๑๑]

๓) ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสามารถของเจ้าอาวาสในการสร้างความร่วมมือและประสานงานกับพระภิกษุ สามเณร และคณะกรรมการวัดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้แนวทางที่ส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้การบริหารงานวัดมีความราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมการปฏิบัติงานในวัดให้เป็นไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมที่ดียังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพระสงฆ์และชุมชนอีกด้วย สอดคล้องกับผลงานของ **พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป** ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของเจ้าอาวาสที่จะบริหารวัดสามารถประยุกต์ได้ ๖ ด้านตามทฤษฎีตะวันตก กล่าวคือ ๑. มีสมรรถนะในการสื่อสาร เจ้าอาวาสจำเป็นจะต้องมีลักษณะที่สามารถสื่อสาร รวมถึงการเผยแผ่พุทธศาสนา ๒. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ๓. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของยุคปัจจุบัน ๔. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ๕. สมรรถนะการตระหนักรับรู้โลกโลกาภิวัฒน์ มีการแสดงตนเองให้เป็นที่ศรัทธาและเป็นผู้นำชาวพุทธถือว่าเป็นบทบาทสำคัญ ๖. สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา การสร้างทัศนคติการมีทักษะในการทำงานการมีความคิดสร้างสรรค์[๑๒]

๔) ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสามารถของเจ้าอาวาสในการสร้างความร่วมมือและประสานงานกับพระภิกษุ สามเณร และคณะกรรมการวัดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้แนวทางที่ส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้การบริหารงานวัดมีความราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมการปฏิบัติงานในวัดให้เป็นไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมที่ดียังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพระสงฆ์และชุมชนอีกด้วย สอดคล้องกับผลงานของ **สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ** ได้ศึกษาเรื่อง “ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๕

---

[๑๑]พระใบฎีกาศราวุฒิ หงส์คำ, “การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐).

[๑๒]พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป, “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย”, **วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๒๗๓-๒๘๘.

องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การมีวิสัยทัศน์ ๒. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์และการคาดการณ์อนาคต ๔. การจัดสรรและการรู้จักใช้สอยทรัพยากร และ ๕. การควบคุมและการประเมินผล รูปแบบหรือแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านงาน ๒. ด้านภาวะผู้นำ ๓. ด้านส่วนตัว และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ๔ วิธีการ ได้แก่ ๑. การศึกษา ๒. การสัมมนา ๓. การฝึกอบรม และ ๔. การดูงาน[๑๓]

๕) ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าอาวาสมีความเข้าใจในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์และสามารถปรับตัวได้ดีในยุคที่เทคโนโลยีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของคณะสงฆ์ โดยเจ้าอาวาสสามารถนำเอาความรู้จากการเปลี่ยนแปลงในสังคมมาใช้ในการบริหารจัดการวัดและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสม การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในงานศาสนา เช่น การเผยแพร่ธรรมะผ่านช่องทางออนไลน์ หรือการร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาชุมชน ซึ่งส่งผลให้การทำงานในวัดมีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานของ **พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย** ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์” ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์ ผู้บริหารวัดต้องมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยี บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหารไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการบริหารวัดที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากการบริหารจัดการวัดตามภารกิจหลัก ๖ ประการแล้ว ยังต้องมีการใช้หลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับวัด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารวัดจะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารวัดต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้เพียบพร้อมด้วยจริยาวัตรข้อปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวมและที่สำคัญจะต้องเป็นนักบริหารที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ต้องเว้นจากความมีอคติทั้งปวง ตั้งมั่นในหลักพรหมวิหารธรรมเป็นแกนหลักของการบริหารวัดอันจะเป็นกำลังที่สำคัญของพระพุทธศาสนาสืบไป[๑๔]

---

[๑๓]สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ, “ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, **วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, ปีที่ ๘ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๘) : ๒๙๒-๓๐๗.

[๑๔]พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย, “รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์”, **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม**, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๖) : ๒๙-๔๕.

๖) ด้านการบริหารตนเอง

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสามารถของเจ้าอาวาสในการควบคุมและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารตนเองที่ดีช่วยให้เจ้าอาวาสสามารถจัดการเวลาได้ดี มีการวางแผนที่เหมาะสมและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานวัดและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในชุมชนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การมีสมรรถนะในด้านนี้ยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับวัดและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานของเจ้าอาวาส สอดคล้องกับผลงานของ **ปาลญา นามเข็ม** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักพระพุทธศาสนาของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณการเกษตร ทำได้โดย (๑) พัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาจากบุคลิกภาพภายนอกด้วยหลักกายภาวนา เพื่อฝกฝน ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ให้มีการสัมพันธ์กับโลกภายนอกอย่างมีคุณค่าและได้ผลดี เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน ด้วยหลักศีลภาวนา เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนอยู่ในระเบียบขององคกรสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกายเพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ดีโดยไม่เบียดเบียนกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (๒) พัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาจากบุคลิกภาพภายในด้วยหลักจิตภาวนา เพื่อฝึกฝนอบรมจิตให้เจริญงอกงาม เป็นจิตที่อุดม ด้วยคุณธรรม มีความเข้มแข็ง มีความเบิกบาน ถึงพร้อมด้วยความสุข เป็นจิตที่พร้อมตอการงานทุกด้าน ด้วยหลักปัญญาภาวนาเพื่อฝึกฝนอบรมปัญญาให้เจริญงอกงาม รู้และเข้าใจโลกตามที่เป็นจริง สามารถนำปัญญามาใชจัดการดำเนินการและแกปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จผลบรรลุถึงประโยชนสูงสุด[๑๕]

๕.๒.๒ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง นั้น แยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ออกเป็น ๒ ประเด็น ซึ่งสามารถนำประเด็นมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสใน

---

[๑๕]ปาลญา นามเข็ม, “ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักพระพุทธศาสนาของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ, หลักการบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง และหลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หลักการบริหารจัดการด้านคน (Man) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการของเจ้าอาวาส ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักการบริหารจัดการด้านวัสดุ (Materials) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารตนเอง โดยแสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสที่บริหารวัสดุอุปกรณ์ได้ดี สามารถพัฒนาความสามารถในการจัดการตนเองได้ดียิ่งขึ้น ในทางกลับกัน การบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการบริหารตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดหรือการกดดันในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารตนเองของเจ้าอาวาสให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ **พระครูวินัยธรบุลากรฐานากโร (ผือฮีเขวา), พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี), สุพจน์ พิมประสาร และจักรกฤษณ์ กลุ่มยา** ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติภารกิจภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ๗ ด้านของเจ้าอาวาส ได้แก่ (๑) ด้านความคิดเห็น (๒) ด้านการให้การยอมรับนับถือด้านการโน้มน้าวจิตใจ (๓) การปรับปรุงแก้ไข (๔) การให้ (๕) ความช่วยเหลือ (๖) การประสานงาน และ (๗) ด้านการเข้าสังคมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง มีความสามารถในการให้การบริการอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม มีทักษะการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสมีความสัมพันธ์กับการสร้างภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา[๑๖]

๒) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร, ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์, ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์

---

[๑๖]พระครูวินัยธรบุลากร ฐานากโร (ผือฮีเขวา), พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี), สุพจน์ พิมประสาร และ จักรกฤษณ์ กลุ่มยา, “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”, **วารสาร Journal of Modern Learning Development**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑๐ (พฤศจิกายน ๒๕๖๕) : ๓๒๐-๓๓๖.

เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านการบริหารตนเอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในหลายด้าน ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะด้านการสื่อสาร แสดงว่าเจ้าอาวาสที่มีความพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะสื่อสารได้ดี ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจหมายถึงความคิดที่ยังไม่พร้อมอาจขัดขวางการวางกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะในหลายด้าน เช่น การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการบริหารตนเอง ซึ่งแสดงถึงการใช้การไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณช่วยเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ **ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผลการวิจัยพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑[๑๗]

๕.๒.๓ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เริ่มต้นด้วยการส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสในด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในการพัฒนาวัดและชุมชน ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ควรส่งเสริมผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นการทำงานด้วยความตั้งใจและเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านวิริยะ (ความเพียร) ควรส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านกิจกรรมเสริมสร้างวินัยและภาวะผู้นำ ด้านจิตตะ (ความคิด) ควรเสริมทักษะในการวางแผน การใช้สื่อออนไลน์และการตัดสินใจอย่างมีสติ ส่วนด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ควรส่งเสริมการฝึกฝนวิจารณญาณในการบริหารจัดการทรัพยากรและแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือทั้งภายในวัดและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ **จิรัตติกาล สุขสิงห์** ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” พบว่า การนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่า ระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

---

[๑๗]ศศิพิมพ์ กองสุข, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”, **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ ๒) วิริยะ ๓) จิตตะ ๔) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[๑๘]

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. คณะสงฆ์ควรจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการบริหารจัดการวัด การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมและเทคโนโลยีทันสมัยในการสื่อสารข้อมูล

๒. คณะสงฆ์ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเข้าร่วมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาชุมชน เช่น หลักสูตรการบริหารงานหรือการใช้สื่อสมัยใหม่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

๓. คณะสงฆ์ควรมีการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันในทีม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาส พระภิกษุ และบุคลากรในวัด รวมถึงการทำงานร่วมกับชุมชน

๔. คณะสงฆ์ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการวัดและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพื่อเข้าถึงกลุ่มเยาวชนและประชาชนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. คณะสงฆ์ควรมีการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมของเจ้าอาวาสและบุคลากรในวัด โดยส่งเสริมให้มีการฝึกปฏิบัติธรรมและการไตร่ตรองในการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานวัดเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

---

[๑๘]จิรัตติกาล สุขสิงห์, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร”, **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๒๑๑-๒๑๙.

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. คณะสงฆ์ควรจัดกิจกรรมการอบรมและสัมมนาที่เน้นการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานวัด การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การทำงานร่วมกับชุมชน และการใช้เทคโนโลยีในงานศาสนา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่เจ้าอาวาสอย่างต่อเนื่อง

๒. คณะสงฆ์ควรมีการจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการทำงานร่วมกันในทีมระหว่างเจ้าอาวาส พระภิกษุ และบุคลากรในวัด เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน

๓. คณะสงฆ์ควรจัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีและสื่อสมัยใหม่ในการสื่อสารกับชุมชนและสังคม รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. คณะสงฆ์ควรมีการอบรมการบริหารจัดการทางการเงินและทรัพยากรในวัด เพื่อให้เจ้าอาวาสสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๕. คณะสงฆ์ควรมีการจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาใจและจิตใจของเจ้าอาวาส โดยการเน้นการฝึกสมาธิและการไตร่ตรองในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในภาวะผู้นำ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรขยายการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ ในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสและหาวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

๒. ควรศึกษาวิธีการที่เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการวัดและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สื่อออนไลน์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ

๓. ควรศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสต่อความสุขและความเป็นอยู่ของทั้งเจ้าอาวาสและชุมชน เพื่อประเมินผลที่ได้จากการส่งเสริมสมรรถนะ

๔. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมในเจ้าอาวาส รวมถึงวิธีการฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการนำพาชุมชนให้เติบโตในทิศทางที่ดี

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย** ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

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

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กนก แสนประเสริฐ. **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

_____. **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

_____. **ข้อมูลพื้นฐานด้านการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

_____. **คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

_____. **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

_____. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

จารุวรรณ สินธุโสภณ. **หลักการบริหารและการจัดการห้องสมุด**. กรุงเทพมหานคร : ปรเมษฐการพิมพ์, ๒๕๓๗.

ชัชวาล เรืองประพันธ์. **สถิติพื้นฐาน**. ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๕. ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

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

เด่น ชะเนติยัง. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

เทื้อน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธำรง คงคาสวัสดิ์. **เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, ๒๕๔๘.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

บรรยงค์ โตจินดา. **องค์และการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (๑๙๗๗), ๒๕๓๗.

ประกอบ กรรณสูต. **สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ประคอง กรรณสูต. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ปรีชา ช้างขวัญยืน และ วิจิตร เกิดวิสิษฐ์. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนาสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น**. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). **การคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

_____. **คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. ฝ่ายฝึกอบรม กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.

_____. **เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “คำกล่าวปาฐกถาบรรยาย”, ใน **การประชุมพระสังฆาธิการระดับอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒ ณ วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี**. สระบุรี : สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี, ๒๕๔๖. (อัดสำเนา)

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

_____. **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

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

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

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

_____. **ธรรมปริทัศน์ “๔๖”**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนฺทโร). **คม ชัด ลึก เล่ม ๒**. กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง, ๒๕๔๗.

พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตฺติทินฺโน). **ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปี พระพุทธวรญาณ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

_____. **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑.

พระมหาอำนาจ ปวฑฺฒโน. **การบริหารการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

_____. **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑.

_____. **พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พี เพรส จำกัด, ๒๕๓๙.

_____. **การบริหารวัด**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๕๑.

พระราชสีมาภรณ์ (โอภาส นิรุตฺติเมธี). **พระสงฆ์กับงานพัฒนาพระพุทธศาสนาและสังคม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

พระวิสุทธิภัทรธาดา (ประสิทธิ์ พุรหฺมรํสี). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พุทธทาสภิกขุ. **การบริหารธุรกิจแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : เคล็ดไทย. ม.ป.ป..

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

วัฒนา พัฒนพงศ์. **BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วีเอส, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปญฺโญ). “การเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. ใน **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่อง การคณะสงฆ์และการพระศาสนาในทวีพลรัตน์ (บรรณาธิการ)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

สมนึก ภัททิยธนี. **การวัดผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๖๐.

สมพร เทพสิทธา. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์, ๒๕๔๒.

สมยศ นาวีการ. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **การกลับมาของพระพุทธศาสนา “พระเอก” ของการศึกษาใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ลายสือ, ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คำจำกัดความและรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งในราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๕.

_____. **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชพลเรือน, ๒๕๕๒.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง. **บัญชีสถิติวัดและจำนวนพระภิกษุ-สามเณร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**. อ่างทอง : สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, ๒๕๖๗. (อัดสำเนา)

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ. **การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดและเจ้าคณะอำเภอ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษฎ์. **หลักงานบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุปรีชา กมลาศน์. **กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. **การบริหารงานแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘.

เสนาะ ติเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

แสวง อุดมศรี. **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. **Competency Dictionary**. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

ปาลญา นามเข็ม. “ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักพระพุทธศาสนาของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระครูสุตานุยุต (บัณฑิต สุนาโค). “การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๒”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระฐานี ธตวิริโย (จองเจน). “การพัฒนาสมรรถนะของพระสงฆ์เพื่อหนุนเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๒.

พระใบฎีกาศราวุฒิ หงส์คำ. “การเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐.

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สินทวีวรกุล. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

พระมหาบุญมี ปุญฺญวุฑฺโฒ. “ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานวัดของเจ้าอาวาสในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

รินทร์ลภัส นิธิวัฒน์ชยากร. “การศึกษาสมรรถนะของผู้เรียนในหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศกับความต้องการของนายจ้างในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี**. วิทยาลัยนวัตกรรม: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๗.

(๓) รายงานการวิจัย :

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และคณะ. “การเสริมสร้างสุขภาวะและการเรียนรู้ของสังคมตามแนวพระพุทธศาสนา”. **รายงานการวิจัย**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) บทความ :

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

ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และ พันธ์จิตต์ สีเหนี่ยง. “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๓ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๑๑-๒๒๓.

ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช และคณะ. “การพัฒนาสมรรถนะด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๓ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๑๑-๒๒๓.

พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ จารุวณฺโณ, รัตนพงศ์), พระมหาดิลกรัศมี วุฒิยา และ พระครูสมุห์ดิฐภูมิ อินทชาติ. “การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักพุทธธรรมของเจ้าอาวาส”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙ (กันยายน ๒๕๖๕) : ๒๘-๔๒.

พระครูมนูญบุญญากร ศรีบุญเปง, เฉลิมชัย ปัญญาดี, สมคิด แกวทิพย และ พระฐาณี จองเจน. “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการเพื่อการบริหารจัดการวัดและชุมชนที่ดี กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่”. **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์.** ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๖) : ๕๑-๖๕.

พระครูวินัยธรบุลากร ฐานากโร (ผือฮีเขวา). พระปลัดจักรกฤษณ์ จิตฺตทนฺโต (พุฒบุรี). สุพจน์ พิมประสาร และ จักรกฤษณ์ กลุ่มยา. “ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา”. **วารสาร Journal of Modern Learning Development**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑๐ (พฤศจิกายน ๒๕๖๕) : ๓๒๐-๓๓๖.

พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินฺทโชโต) และคณะ. “การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๓) : ๒๔๔-๒๕๘.

พระครูอดุลสามัคคยาธร (แสงจันทร์เจริญคง), พระครูโสภณรัตนบัณฑิต, พระครูวิจิตรศีลาจาร และสวัสดิ์ อโณทัย. “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดในสังคมไทยปัจจุบัน”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบะบที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๖๓) : ๑๐๒-๑๑๖.

พระครูอุทัยสุตกิจ, สุทธนู ศรีไสย์ และ จินต์ วิภาตะกลัศ. “ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี”. **วารสารสมาคมนักวิจัย.** ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๑๖๑-๑๗๑.

พระณัฐวุฒิ พันทะลี, วีรนุช พรมจักร, พระเดชา นามวงษา, พระมหาวิรุธ วีโรจโน และ พระครูวินัยธรทวี อภโย. “รูปแบบการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัฒน์”. **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๖) : ๒๙-๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระใบฎีกามงคล ปญฺญาทีโป. “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวัดเชิงพุทธของเจ้าอาวาสในประเทศไทย”. **วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๒๗๓-๒๘๘.

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ. “สมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๒-๒๑.

พระมหาคะนอง จันทร์คำลอย, อติพร เกิดเรือง และ ประยุทธ สวัสดิ์เรียวกุล. “บทบาทของเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล ของวัดในสังกัดคณะสงฆ์ภาค ๑๐”. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๓) : ๑๖๓-๑๗๖.

พระมหาชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย) และ วินัย ผลเจริญ. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น”. Journal of Buddhist Education and Research : JBER. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๑-๑๓.

พระมหานครินทร์ อนาลโย (สุขราช) และคณะ. “ศึกษาสภาพสมรรถนะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๗”. **วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๑-๘.

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฺฒนเมธี (จันทร์เต็ม). “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต ๒” . **วารสารธรรมทรรศน์**. ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๒) : ๙๓-๑๐๒.

พระมหาวิศิต ธีรว์โส, ประดิษฐ์ ชื่นบาน และ พิพัฒน์ วิถี. “การพัฒนาสมรรถนะของพระสังฆาธิการในจังหวัดสุรินทร์”. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน. ๒๕๖๒) : ๑๖๙-๑๘๐.

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง). “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วารสาร มจร เลย ปริทัศน์**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๔) : ๒๑๓-๒๑๙.

พระศักดิ์สาคร มหาวิริโย. “การบริหารจัดการวัดโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการ ระดับเจ้าอาวาส จังหวัดขอนแก่น”. **วารสารสังมศาสตร์ปัญญาพัฒน์**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑-๑๖.

พระอุทัย จารุธมฺโม (แก่นจำปา). สาโรช เผือกบัวขาว และ พนิต ศรีประดิษฐ์. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๖) : ๔๒-๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รังสรรค์ วัฒนาชัยวณิช. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในสามจังหวัดชายแดนใต้”. **วารสารมหาจุฬาคชสาร**. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๔๔-๕๘.

ศศิพิมพ์ กองสุข. พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชากาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๙-๓๓.

สมสวย เจริญใจธนะกุล และ วีระ สุภะ. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานปกครองของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. ปีที่ ๑๓ ฉบับพิเศษ เล่ม ๒ (มิถุนายน ๒๕๖๐) : ๒๓๐-๒๓๖.

สุวัฒสัน รักขันโท, ดวงมณี จงรักษ์, วสันต์ อดิศัพท์ และ จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ. “ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์”. **วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. ปีที่ ๘ ฉบับพิเศษ (๒๕๕๘) : ๒๙๒-๓๐๗.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทำ”. **Chulalongkorn Review**. ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๖๔ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๗) : ๕๗-๗๘.

อุบล อุดร, สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และ สิน งามประโคน. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสด้านการบริหารการศึกษา”. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๑๖-๒๙.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ดอกจันทร์ คำมีรัตน์ และคณะ. **กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทดินอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศ ไทย) จำกัด**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://shorturl.asia/7GXFZ [๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖].

อติพงศ์ ฤทธิชัย. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. [ออนไลน์], แหล่งที่มาhttp://www.jobpub.com/articles/showartice.asp?id=2213 [๒๓ เมษายน ๒๕๖๖].

(๖) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระเทพสุวรรณมุนี ตำแหน่งที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒ เจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

พระสุวรรณวชิราทร ตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดอ่างทองวรวิหาร อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

พระศรีวิสุทธิโสภณ ตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอเมืองอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูวิทิตธรรมรัต ตำแหน่งเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗.

พระสมุห์วัชรินทร์ ธมฺมวโร ตำแหน่งเลขานุการรองเจ้าคณะอำเภออ่างทอง วัดราชปักษี อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗.

พระครูปลัดอุดร ปริปุณฺโณ ตำแหน่งเลขานุการเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗.

พระอธิการยุวนนท์ จารุวณฺโณ ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดโพธิ์วงษ์ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

พระครูสุวรรณกิจจาภรณ์ ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดสุวรรณเสวริยาราม อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง, วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Primary Source

(I) Books:

Bartz, A. E.. **Basic Statistical Concepts**. 4th ed.. New Jersey: Preentice-Hall, 1999.

Cronbach, Lee J.. **Essentials of Psychological Testing**. 4th ed.. New York: Harper & Row, 1971.

Dales, M. and Hes, K.. **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall, 1995.

Griffin, R. W.. **Management**. 5th ed.. U.S.A.: Houghton Miffin Company, 1996.

Gulick, Luther and Urwick, Lyndall. **Papers on the Science of Administration**. New York: Institute of Public Administration, 1937.

Hellriegel, Don, Jackson, S. E., and Slocum, J. W., Jr.. **Management: A Competency-Based Approach**. 10th ed.. Singapore: Thomson South-Western, 2005.

Koontz, Harold and Heize, Weihrich. **Essential of management**. 5th ed.. Singapore: McGraw-Hall, 1990.

McClelland, D. C.. **Testing for Competency Rather than "Intelligence"**. USA: American Psychologist, 1973.

Peters, J. T. and Waterman, H. R.. **In Search of Excellence: Lessons from America's**. New York: John Willey, 1980.

Price, Alan. **Human Resource Management in a Business Context**. 2nd edition. London: Thomson Learning, 2004.

Spencer and Spencer. **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons, 1993.

Yamane, Taro. **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed.. Singapore: Time Printers Sdn. Bnd., 1973.

ภาคผนวก

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๔๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
ที่ อว ๘๐๐๕๒/๒๕๑ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.เอนก ไชยินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์** ฉายา **จารุธมโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๐๑๒๐๔๒๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุวิกิตติบัณฑิต, รศ.ดร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมโม
โทร. ๐๙๔-๑๔๓-๖๐๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๔๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
ที่ อว ๘๐๐๕๒/๒๕๐ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์** ฉายา **จารุธมโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๐๑๒๐๔๒๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุวิกิตติบัณฑิต, รศ.ดร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมโม
โทร. ๐๙๔-๑๔๓-๖๐๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๔๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
ที่ อว ๘๐๐๕๒/๒๕๑ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.ธุภัทรชัย สีละไย อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมโม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุวิกิตติบัณฑิต, รศ.ดร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมโม
โทร. ๐๙๔-๑๔๓-๖๐๓

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๔๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐
ที่ อว ๘๐๐๕๒/๒๕๑ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.ประเสริฐ อิสาว อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมโม รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

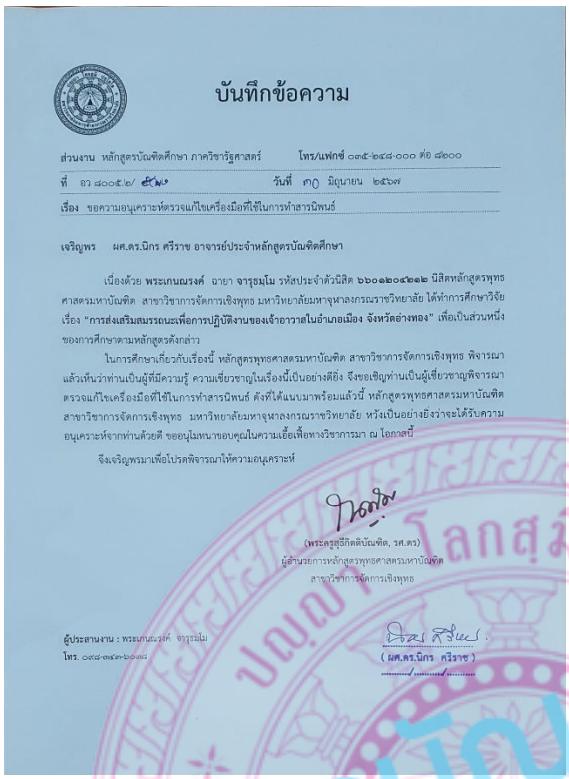
(พระครูสุวิกิตติบัณฑิต, รศ.ดร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ตรวจแล้ว

ผศ.ดร.ประเสริฐ อิสาว

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมโม
โทร. ๐๙๔-๑๔๓-๖๐๓

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ ปณฺฑา โลกสฺมิ



บันทึกข้อความ

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

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ **วันที่** ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์** ฉายา **จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๐๑๒๐๔๖๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๙๔-๑๔๕-๖๐๓๘

(ผศ.ดร.นิกร ศรีราช)
...../...../.....

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปณฺฑา โลกสุมิ ปญฺโญ

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ข้อ	การบริหารตามทฤษฎี 4M	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร									
๑	มีเจ้าอาวาสการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรในการบริหารงานตำแหน่ง ต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานไว้ชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนการทำงาน ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานเป็นประจำ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานในด้าน ต่าง ๆ แก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสร้างแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานแก่พระภิกษุสามเณรและบุคลากรในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน									
๑	เจ้าอาวาสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณให้เหมาะสม	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการวางแผนและควบคุมจัดการทรัพยากรการเงินที่มั่นคง และเชื่อถือได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการบริหารงบประมาณของวัดด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการจัดทำบัญชีงบประมาณ สรุปผล และรายงานการจัดทำบัญชีในงานด้านต่าง ๆ ของวัดตามระเบียบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารตามทฤษฎี 4M	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	เจ้าอาวาสมีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับบัญชีวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน									
๑	เจ้าอาวาสมีการจัดหาและบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการจัดการควบคุมคุณภาพและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมแก่การใช้งาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการวิเคราะห์และปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นสัดส่วน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการดูแลรักษาและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เป็นประจำ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน									
๑	เจ้าอาวาสมีการวางแผน มีขั้นตอน และวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมุ่งสร้างความสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ของวัด และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารตามทฤษฎี 4M	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	เจ้าอาวาสมีการพัฒนาและบูรณาการงานสาธารณูปการและงานในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านฉันทะ (ความพอใจ)									
๑	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความสมัครใจและพอใจที่จะบริหารงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีความพร้อมที่จะบริหารงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความชื่นชอบมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการบริหารและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองและพร้อมปฏิบัติตาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านวิริยะ (ความเพียร)									
๑	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	เจ้าอาวาสมีบริหารงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลานาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีความหมั่นเพียรและพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการแนะนำพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองให้เห็นความสำคัญของงาน ไม่เพิกเฉย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านจิตตะ (ความคิด)									
๑	เจ้าอาวาสมีความตั้งมั่นและตั้งใจที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสมีความจอจ่อกับงานที่บริหารให้สำเร็จได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีจิตอาสา เป็นมิตรกับผู้ที่อยู่ในการปกครองด้วยความจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง)									
๑	เจ้าอาวาสสามารถพิจารณาหาข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในงานต่อ ๆ ไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสสามารถไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓	เจ้าอาวาสสามารถค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารงาน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	วัดและประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานครั้งที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในครั้งต่อไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการสื่อสาร									
๑	เจ้าอาวาสสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอหรือถ่ายทอดธรรมะให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้ฟังสนใจ เชื่อถือศรัทธาในสิ่งที่นำเสนอและปฏิบัติตามคำแนะนำ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา การบริหารรัฐกิจ

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ									
๑	เจ้าอาวาสมีการวางแผนและวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการวางแผนจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและพระธรรมวินัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถบริหารกิจการวัด บำรุงวัดให้เจริญก้าวหน้า เป็นศาสนสถานที่น่าเลื่อมใสศรัทธา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม									
๑	เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับพระภิกษุสามเณรรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถมอบหมายงานให้พระภิกษุสามเณรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสสามารถประสานงานแต่ละฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์									
๑	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของวัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์									
๑	เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื่อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการบริหารตนเอง									
๑	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	เจ้าอาวาสสามารถยอมรับในจุดด้อยของตนเองและสามารถนำไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมจุดเด่นที่มีอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	เจ้าอาวาสสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เจ้าอาวาสสามารถแบ่งเวลาและวางตนเป็นที่ยอมรับนับถือในการดำรงกิจของสงฆ์ได้ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เจ้าอาวาสสามารถตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficant)

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
.759	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AP1	269.50	156.948	.178	.757
AP2	269.50	157.224	.233	.755
AP3	269.50	157.224	.233	.755
AP4	269.30	159.252	.314	.755
AP5	269.50	159.707	.214	.756
AO1	269.30	159.252	.314	.755
AO2	268.87	154.326	.466	.749
AO3	268.70	153.045	.507	.747
AO4	268.83	155.109	.410	.750
AO5	268.93	158.271	.270	.755
AS1	269.47	165.223	-.139	.770
AS2	269.40	167.697	-.265	.771

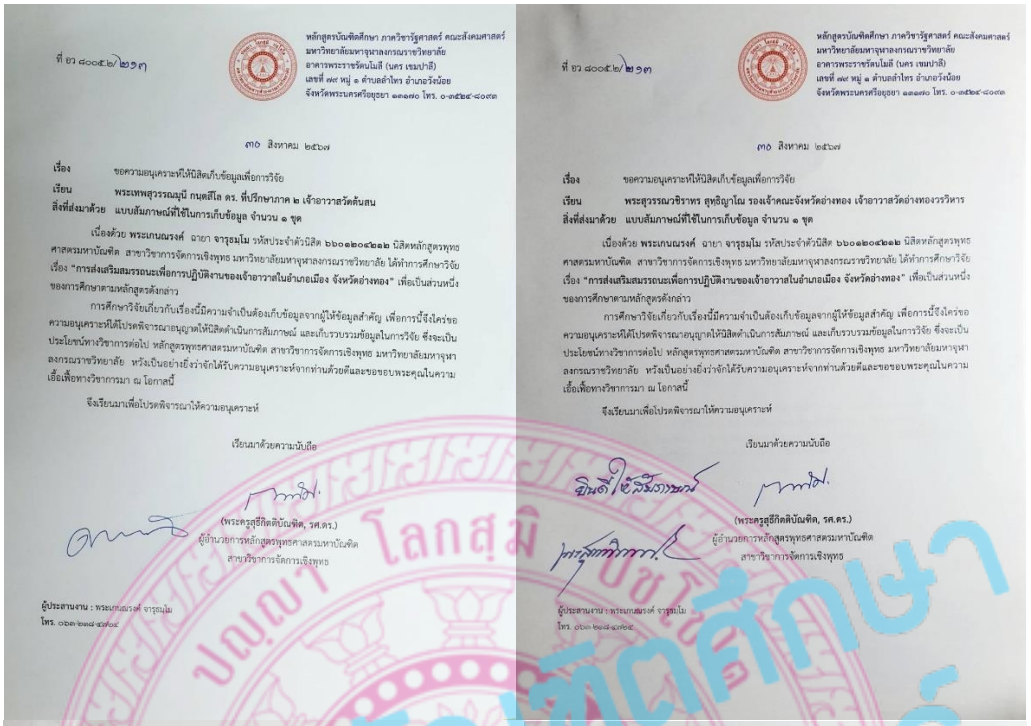
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

a1	269.00	154.069	.355	.750
a2	269.40	153.766	.354	.750
a3	269.33	153.885	.377	.750
a4	269.13	160.326	.099	.759
a5	269.13	162.533	-.020	.762
b1	269.37	161.689	-.003	.764
b2	269.40	159.903	.096	.760
b3	269.40	159.903	.096	.760
b4	269.23	162.323	.005	.761
b5	269.47	162.120	.015	.761
c1	269.27	162.685	-.021	.761
c2	269.33	155.885	.240	.755
c3	269.30	158.838	.127	.759
c4	269.33	155.195	.314	.752
c5	269.13	160.051	.114	.759
d1	269.23	164.875	-.174	.765
d2	269.20	161.062	.092	.759
d3	269.13	160.257	.077	.760
d4	269.10	164.093	-.096	.768
d5	269.07	153.857	.344	.751
e1	269.20	152.097	.447	.747
e2	269.10	153.541	.409	.749
e3	269.17	153.523	.411	.749
e4	269.13	158.051	.247	.755
e5	269.23	158.668	.226	.756
f1	269.07	162.133	.014	.761
f2	269.17	154.902	.391	.750
f3	269.00	159.241	.178	.757
f4	268.97	160.654	.088	.759
f5	268.87	160.671	.088	.759

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชวรัตนโมลี (นคร เชษปาลี)
เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๓๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระเทพสุวรรณมุนี กนตสีโล ดร. ที่ปรึกษาภาค ๒ เจ้าอาวาสวัดดันสน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๒๓๖๔-๔๐๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชวรัตนโมลี (นคร เชษปาลี)
เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๓๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระสุวรรณวิราทร สุทธิญาโณ รองเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดอ่างทองวรวิหาร**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๒๓๖๔-๔๐๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชวรัตนโมลี (นคร เชษปาลี)
เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๓๓

อว ๘๐๐๕.๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระครูสุวรรณกิจจานาถ อาทโร เจ้าอาวาสวัดสุวรรณเสวิยาราม**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๒๓๖๔-๔๐๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชวรัตนโมลี (นคร เชษปาลี)
เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๓๓

อว ๘๐๐๕.๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระศรีวัฒนิโสภณ เตชวโร เจ้าคณะอำเภอเมืองอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดป่าโมกควรวิหาร**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกนณรงค์ ฉายา จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๒๐๔๒๐๑๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

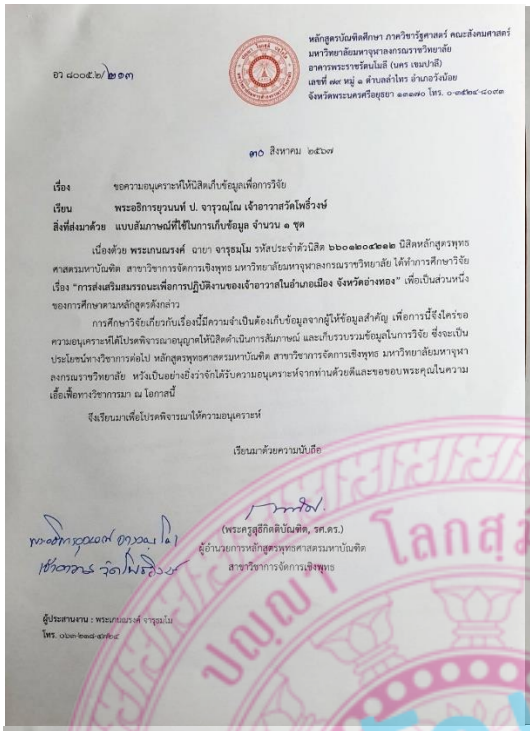
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๒๓๖๔-๔๐๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๗๓

อว ๘๐๐๕๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระอธิการยุวนนท์ ป. จารุวณฺโณ เจ้าอาวาสวัดไพร่ิ้วงษ์**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกษณรงค์** ฉายา **จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๑๒๐๔๒๐๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

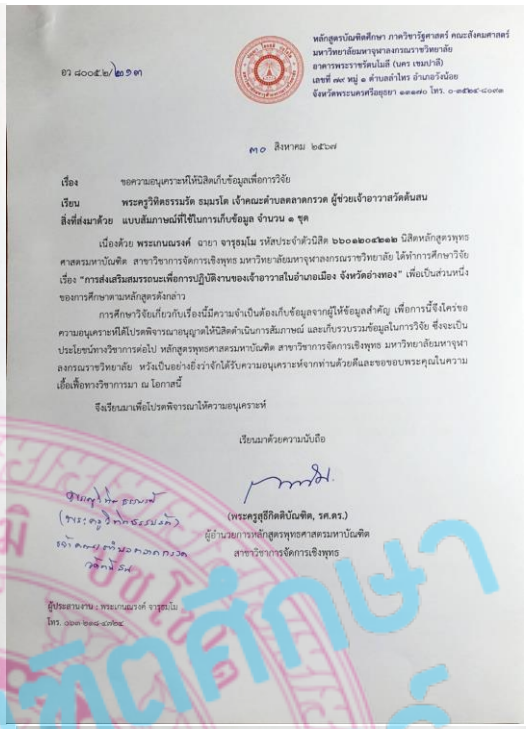
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกษณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๖๓-๒๓๘-๔๗๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๗๓

อว ๘๐๐๕๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระครูวิทิตธรรมรัต ธมฺมรโต เจ้าคณะคำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกษณรงค์** ฉายา **จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๑๒๐๔๒๐๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

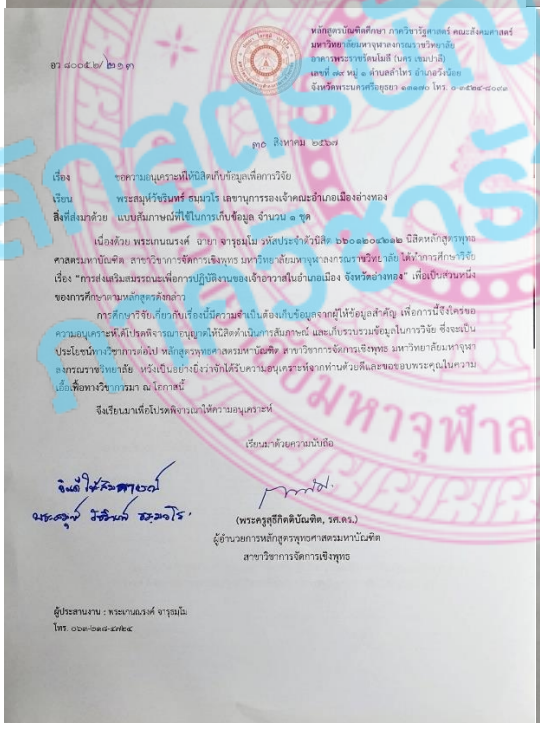
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกษณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๖๓-๒๓๘-๔๗๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๗๓

อว ๘๐๐๕๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระสมุห์วิรินทร์ สมฺมวโร เลขานุการของเจ้าคณะอำเภอเมืองอ่างทอง**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกษณรงค์** ฉายา **จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๑๒๐๔๒๐๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

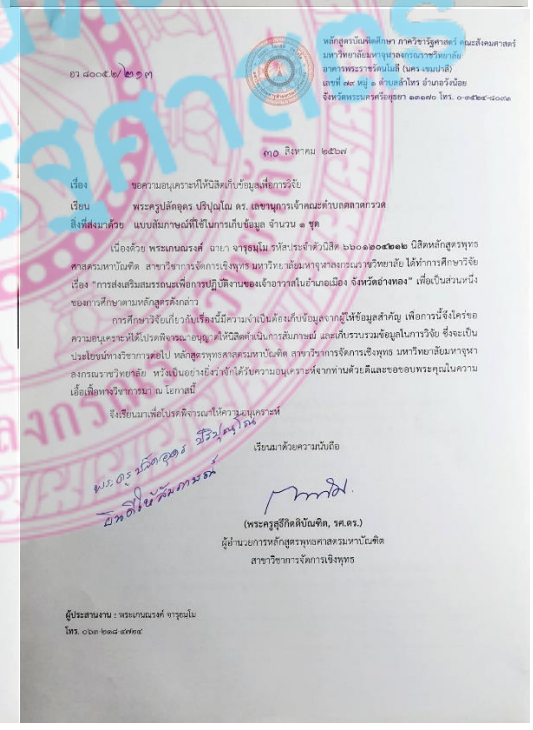
การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกษณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๖๓-๒๓๘-๔๗๔๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๗๓

อว ๘๐๐๕๒/๒๑๓

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **พระครูปลัดอุดร ปริปุณฺโณ ดร. เลขานุการเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระเกษณรงค์** ฉายา **จารุธมฺโม** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๖๑๒๐๔๒๐๑๒** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระเกษณรงค์ จารุธมฺโม
โทร. ๐๖๓-๒๓๘-๔๗๔๔

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา“การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง” จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการกรอกข้อมูลทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริง เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามทฤษฎี 4M

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์

พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ข้าขอความต่อไปนี้ ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. อายุ

☐ ๒๐ – ๔๐ ปี ☐ ๔๑ – ๕๐ ปี
☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๒. พรรษา

☐ ต่ำกว่า ๑๐ พรรษา ☐ ๑๐ – ๓๐ พรรษา
☐ ๓๑ พรรษาขึ้นไป

๓.วุฒิการศึกษาสายสามัญ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔.วุฒิการศึกษาสายพระปริยัติธรรม

☐ ไม่มีวุฒิทางธรรม ☐ นักธรรมชั้นตรี
☐ นักธรรมชั้นโท ☐ นักธรรมชั้นเอก

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา กศ.ด.-ศษ.ด. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามทฤษฎี 4M

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารตามทฤษฎี 4M	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร						
๑.	มีเจ้าอาวาสการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรในการบริหารงานตำแหน่งต่าง ๆ					
๒.	เจ้าอาวาสมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานไว้ชัดเจน					
๓.	เจ้าอาวาสมีการจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนการทำงาน ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานเป็นประจำ					
๔.	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ แก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด					
๕.	เจ้าอาวาสมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการสร้างแผนยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานแก่พระภิกษุสามเณร และบุคลากรในวัด					
ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน						
๑.	เจ้าอาวาสมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบริหารงบประมาณให้เหมาะสม					
๒.	เจ้าอาวาสมีการวางแผนและควบคุมจัดการทรัพยากรการเงินที่มั่นคง และเชื่อถือได้					
๓.	เจ้าอาวาสมีการบริหารงบประมาณของวัดด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					

ข้อ	การบริหารตามทฤษฎี 4M	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๔.	เจ้าอาวาสมีการจัดทำบัญชีงบประมาณ สรุปผลและรายงานการจัดทำบัญชีในงานด้านต่าง ๆ ของวัดตามระเบียบ					
๕.	เจ้าอาวาสมีการจัดระเบียบการดูแลเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับบัญชีวัด					
ด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน						
๑.	เจ้าอาวาสมีการจัดหาและบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน					
๒.	เจ้าอาวาสมีการจัดการควบคุมคุณภาพและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมแก่การใช้งาน					
๓.	เจ้าอาวาสมีการวิเคราะห์และปรับปรุงการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน					
๔.	เจ้าอาวาสมีอาคารสถานที่สำหรับเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นสัดส่วน					
๕.	เจ้าอาวาสมีการดูแลรักษาและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เป็นประจำ					
ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน						
๑.	เจ้าอาวาสมีการวางแผน มีขั้นตอน และวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
๒.	เจ้าอาวาสมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
๓.	เจ้าอาวาสมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมุ่งสร้างความสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
๔.	เจ้าอาวาสมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ของวัด และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
๕.	เจ้าอาวาสมีการพัฒนาและบูรณาการงานสาธารณูปการและงานในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะรัฐศาสตร์

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านฉันทะ (ความพอใจ)						
๑.	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความสมัครใจและพอใจที่จะบริหารงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน					
๒.	เจ้าอาวาสมีความพร้อมที่จะบริหารงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ					
๓.	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานด้วยความชื่นชอบมุ่งหวังให้งานบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง					
๔.	เจ้าอาวาสมีการบริหารและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๕.	เจ้าอาวาสมีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองและพร้อมปฏิบัติตาม					
ด้านวิริยะ (ความเพียร)						
๑.	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก					
๒.	เจ้าอาวาสมีบริหารงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลานาน					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓.	เจ้าอาวาสมีความหมั่นเพียรและพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูน					
๔.	เจ้าอาวาสมีการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง					
๕.	เจ้าอาวาสมีการแนะนำพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองให้เห็นความสำคัญของงาน ไม่เพิกเฉย					
ด้านจิตตะ (ความคิด)						
๑.	เจ้าอาวาสมีความตั้งมั่นและตั้งใจที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
๒.	เจ้าอาวาสมีการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค					
๓.	เจ้าอาวาสมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์					
๔.	เจ้าอาวาสมีความจอจ่อกับงานที่บริหารให้สำเร็จได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้ง					
๕.	เจ้าอาวาสมีจิตอาสา เป็นมิตรกับผู้ที่อยู่ในการปกครองด้วยความจริงใจ					
ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง)						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถพิจารณาหาข้อดี-ข้อเสียในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในงานต่อ ๆ ไป					
๒.	เจ้าอาวาสสามารถไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารงาน และปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล					
๔.	วัดและประเมินผลการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๕.	เจ้าอาวาสมีการนำความรู้ที่ได้จากการบริหารงานครั้งที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในครั้งต่อไป					

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองจังหวัดอ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านการสื่อสาร						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำเสนอหรือถ่ายทอดธรรมะให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง					
๒.	เจ้าอาวาสสามารถพูดจูงใจเพื่อให้ผู้ฟังสนใจเชื่อถือศรัทธาในสิ่งที่นำเสนอและปฏิบัติตามคำแนะนำ					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถเลือกใช้สื่อและเทคนิค วิธีการในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามหลักภาษา					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต					
๕.	เจ้าอาวาสสามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้					
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ						
๑.	เจ้าอาวาสมีการวางแผนและวิธีจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒.	เจ้าอาวาสมีการวางแผนจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปตามกฎหมายและพระธรรมวินัย					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถบริหารกิจการวัด บำรุงวัดให้เจริญก้าวหน้า เป็นศาสนสถานที่น่าเลื่อมใสศรัทธา					
๕.	เจ้าอาวาสสามารถบริหารการเงินและงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒.	เจ้าอาวาสมีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับพระภิกษุสามเณรรูปอื่น ๆ หรือญาติโยม					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถมอบหมายงานให้พระภิกษุสามเณรตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
๕.	เจ้าอาวาสสามารถประสานงานแต่ละฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์ของวัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
๒.	เจ้าอาวาสสามารถปรับโครงสร้างการทำงานของพระภิกษุสามเณรได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓.	เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถกำหนดแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของวัด					
๕.	เจ้าอาวาสสามารถควบคุม ติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์					
๒.	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของกระแสโลกาภิวัตน์ได้					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถรับรู้แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกได้					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถรับรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง					
๕.	เจ้าอาวาสมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านเชื่อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมของประชากรโลก					
ด้านการบริหารตนเอง						
๑.	เจ้าอาวาสสามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด					
๒.	เจ้าอาวาสสามารถยอมรับในจุดด้อยของตนเองและสามารถนำไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมจุดเด่นที่มีอยู่					
๓.	เจ้าอาวาสสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
๔.	เจ้าอาวาสสามารถแบ่งเวลาและวางตนเป็นที่ยอมรับนับถือในการดำรงกิจของสงฆ์ได้ดี					
๕.	เจ้าอาวาสสามารถตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเหมาะสม					

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

.....

คำแนะนำ ๑. แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ/ฉายา/นามสกุล.....

อายุ.....ปี พรรษา.....

วุฒิการศึกษา.....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมือง จังหวัดอ่างทองในแต่ละด้าน

๑) ท่านคิดว่า การบริหารบุคลากรส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๒) ท่านคิดว่า งบประมาณในการบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๓) ท่านคิดว่า การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

.....

.....

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ศาสตร์ ศาสตร์

๔) ท่านคิดว่า การบริหารงานส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง อย่างไรบ้าง?

.....

.....

๕) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๖) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (ความเพียร) ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๗) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ (ความคิด) ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๘) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๙) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๐) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๑) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๒) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๓) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

๑๔) ท่านคิดว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ควรเป็นอย่างไร?

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์
เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ช

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระเทพสุวรรณมุนี ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒ เจ้าอาวาสวัดต้นสน
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูวิทิตธรรมรัต เจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๑๒ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูสุวรรณกิจจาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดสุวรรณเสวริยาราม
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระศรีวิสุทธิโสภณ เจ้าคณะอำเภอเมืองอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดป่าโมกวรวิหาร
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
๑๒ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต กลุ่มวิชาการศึกษา

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระสุวรรณวชิราทร รองเจ้าคณะจังหวัดอ่างทอง เจ้าอาวาสวัดอ่างทองวรวิหาร
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระสมุห์วัชรินทร์ ธมฺมวโร เลขานุการรองเจ้าคณะอำเภออ่างทอง วัดราชปักษี
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระอธิการยุวนนท์ จารุวณฺโณ เจ้าอาวาสวัดโพธิ์วงษ์ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาวิจัยสังคมศาสตร์

ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
พระครูปลัดอุดร ปริปุณฺโณ เลขานุการเจ้าคณะตำบลตลาดกรวด ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดต้นสน
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระเกนณรงค์ จารุธมฺโม (สุสิต)

เกิด : วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒

สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๓๑๖/๙ หมู่ที่ ๙ ตำบลป่าไร อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

อุปสมบท : วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

การศึกษา : นักธรรมชั้นเอก

: ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดต้นสน เลขที่ ๑ ถนนเทศบาล ๑๐ ตำบลตลาดหลวง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๓๔๓-๖๐๓๘

อีเมล์ : gannarong.2025@gmail.com

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย