

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ  
เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี  
THE EFFICIENCY OF THE MONASTERY MANAGEMENT  
OF THE ABBOTS IN LAMLOOKKA DISTRICT,  
PATHUMTHANI PROVINCE

พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตภณ สุขเมธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๓

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขต  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตภณ สุขเมธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

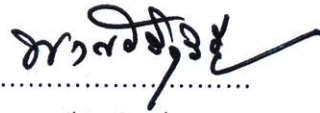
**THE EFFICIENCY OF THE MONASTERY MANAGEMENT  
OF THE ABBOTS IN LAMLOOKKA DISTRICT,  
PATHUMTHANI PROVINCE**

PHRAKRUSANGKALAK KITTAPON SUMETÔ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
Buddhist Management

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand

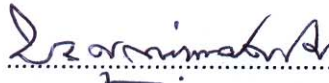
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ  
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



(พระศรีสิทธิมนี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พระครูวินัยธรสุรัฐ สิริบุญโญ,ดร.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท)




กรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.)



กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



กรรมการ

(ดร.ยุทธนา ปรานีต)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

กรรมการ

ดร.ยุทธนา ปรานีต

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอ  
ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี  
ผู้วิจัย : พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ทัศน สุ่มโธ  
ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)

#### คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.ป.ธ.๔., พธ.บ.(เกียรตินิยม), M.A.,  
Ph.D. (Sociology)  
: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา น.ธ.เอก, ป.ธ.๑ - ๒,  
พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม.  
: ดร.ยุทธนา ปรานีต พธ.บ.,รพ.,M.A.,Ph.D.

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

#### บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และ ๒) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ศึกษาวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์สังกัดคณะสงฆ์มหานิกายในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ๒๔๕ รูป จาก ๓๓ วัด ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๐๒ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

#### ผลการศึกษาพบว่า

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๔๕ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการศาสนศึกษา ด้าน

การศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ และด้านการสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกต้องงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุ สามเณร ภายในวัดเนืองๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคีภายในวัด ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน

**Thesis Title** : The Efficiency of Temple Management of the Abbots in Lamlukka District, Pathumthani Province

**Researcher** : Phrakhrusangharak Krittapol Sumedho

**Degree** : Master of Arts (Buddhist Management)

**Thesis Supervisory Committee**

: Phrakrupariyattikittithamrong Pali IV, B.A.(Honour), M.A.,  
Ph.D.(Sociology)

: Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipaño B.A. (1<sup>st</sup> Class),  
M.A. (Soc.Dev.)

: Dr.Yutthana Pranet B.A., M.A.,Ph.D.

**Date of Graduation** : 12 November 2010

**ABSTRACT**

The main objectives of this research were i) to study the efficiency of Temple management of the abbots in Lamlukka District, Pathumthani Province; and ii) to study the problems and suggestions of the efficiency of Temple management of the abbots in Lamlukka District, Pathumthani Province. The survey research was carried out in this study.

A group of samples for this research consisted of 245 Buddhist monks who lived in 33 temples under Mahanikaya sect in Lamlukka District, Pathumthani Province, being drawn by simple random sampling technique. The tool for data collection in this research was questionnaire comprising check-list, rating scale and opened end questions with reliability value equal to 0.902. The programme for social science research was employed for data analysis. The statistics used for it are frequencies, percentage, average means and standard deviation. The content analysis technique was used for analyzing data from open-ended questions.

**Results of Research were concluded as follows:**

The overall efficiency of Temple management of the abbots in Lamlukka District, Pathumthani Province were found at moderate level ( $\bar{x}=3.45$ ). Having considered by each aspect, it was rated at the high levels in administrative and building construction

aspects, whereas others such as religious studies, social education, propagation and welfare services were noted at moderate levels.

With regard to the problems and suggestions of the efficiency of Temple management of the abbots in Lamlukka District, Pathumthani Province, it was found that there were no clear visions, goals of some abbots' temple management, no concrete meeting, planning and formulating objectives of temple development, the ever practiced temple management was carried out, no coordination among temples, villages and communities, and some abbots put the wrong men on the wrong jobs resulting in decrease of efficiency. The suggestions for the improvement of temple management were that there should organized the regular meeting among monks and novices in the temple in order to increase the efficiency of temple management and harmony, the abbots should have opportunities and welcome new ideas and knowledge to apply for temple management, new technology should be used, and creative activities among temple, villages and communities should be organized.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่เข้าสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูวินัยธรสุวัจ สิริปัญโญ รศ.ดร.สมาน งามสนิท รวมถึงคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. พระครูสังฆรักษ์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ และ อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะขอเจริญพรขอบคุณ อาจารย์ธิดิวิมล หมั่นมี ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับสถิติการวิจัย ที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย

กราบขอบพระคุณท่านเจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับปริญญาโท และสุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่โยมมารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติโยม และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตภณ สุขเมโธ  
พฤษภาคม ๒๕๕๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ สถานะและบทบาทของวัด	๘
๒.๒ ภารกิจของเจ้าอาวาส	๑๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทักษะการบริหาร	๒๖
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด	๕๓
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๖๓
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๕
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๔

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>๙๕</b>
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๘
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๙
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๙
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	<b>๑๐๐</b>
๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี	๑๐๐
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร จัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี	๑๐๓
๔.๓ ปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการวัด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ	๑๑๐
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑๑๒</b>
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๒
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๘
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๑๒๐</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๑๒๖</b>
ภาคผนวก ก. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	๑๒๗
ภาคผนวก ข. หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม	๑๓๓
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	๑๓๕
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>๑๔๒</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม	๑๐๓
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครอง	๑๐๔
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านศาสนศึกษา	๑๐๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาสงเคราะห์	๑๐๖
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา	๑๐๗
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณูปการ	๑๐๘
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณสงเคราะห์	๑๐๙

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๙๔

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### ๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

#### พระสุตตันตปิฎก

ที.ม. (บาลี)	=	สุตตฺตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวคคฺคปาฬิ	(ภาษาบาลี)
ที.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา. (บาลี)	=	สุตตฺตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวคคฺคปาฬิ	(ภาษาบาลี)
ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู. (บาลี)	=	สุตตฺตปิฎก	มชฺฌิมนิกาย	มุลปณฺณาสกปาฬิ	(ภาษาบาลี)
อง.สตฺตก. (บาลี)	=	สุตตฺตปิฎก	องคฺคตฺตรนิกาย	สตฺตกนินฺปาตปาฬิ	(ภาษาบาลี)
อง.สตฺตก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคตฺตรนิกาย	สัตตกนินฺปาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฺฐก. (บาลี)	=	สุตตฺตปิฎก	องคฺคตฺตรนิกาย	อฏฺฐกนินฺปาตปาฬิ	(ภาษาบาลี)

### ๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตฺตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปทปาฬิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโลกที่ไร้พรมแดน ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ จึงทำให้มีความเติบโตทางด้านวัตถุอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทั้งสังคมเมือง และสังคมชนบท ท้องถิ่น มีการแข่งขันกันสูงทุกระดับอาชีพ เนื่องจากการพัฒนา ทางด้านวัตถุ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง

สังคมไทยประกอบไปด้วยสถาบันทางสังคมหลายสถาบัน แต่สถาบันที่มีความใกล้ชิดกับคนในสังคมมากที่สุดและเป็นสถาบันพื้นฐานของสังคม ก็คือ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา โดยเฉพาะสถาบันศาสนานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าประชาชนส่วนใหญ่ของสังคมไทยนั้นนับถือพระพุทธศาสนา ถือได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ ฉะนั้น พระพุทธศาสนาจึงมีความเกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของคนในชาติและยังแสดงถึงสัญลักษณ์แห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาติ เป็นที่มาของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี และการขัดเกลาทางสังคม ถ้าพิจารณาองค์ประกอบของพระพุทธศาสนานั้น ได้แก่ พระพุทธเจ้า พระธรรมคำสั่งสอน มีพระสงฆ์เป็นผู้เผยแผ่พระธรรม ให้แก่อุบาสกอุบาสิกา หรือประชาชน ดังนั้นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพระพุทธศาสนา โดยมีวัดเป็นองค์กรทางศาสนาที่เป็นพื้นฐานของสังคม และพระภิกษุสงฆ์ กับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมแล้วจะเห็นได้ว่าไม่สามารถแยกออกจากกันได้ วัดเป็นศูนย์กลางแห่งการรวมหัวใจของบรรดาพุทธศาสนิกชน ทำหน้าที่ในการวางรากฐานความเจริญให้แก่สังคม ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น ความมั่นคงให้แก่สังคม ช่วยลดปัญหาสังคม ส่งเสริมประสิทธิภาพการควบคุมทางสังคม หรือกล่าวได้ว่า วัดเป็นศูนย์กลางของศาสนา และวัฒนธรรม ที่ผู้คนใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต และเป็นเอกลักษณ์ของสังคม ซึ่งจะพบได้จากการแสดงออกทาง ศิลปะ วรรณคดี คติธรรม ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี

---

<sup>๑</sup>พระมหาอนุศักดิ์ จันทราลักษณ์, “ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในจังหวัดมหาสารคาม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการศึกษานอก ระบบ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘ ), หน้า ๗๓.

เป็นต้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันวัดและพระสงฆ์ยังมีบทบาทเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคนในสังคมตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย พระสงฆ์นอกจากจะมีบทบาทเป็นผู้นำทางกิจกรรม เป็นผู้นำทางด้านจิตใจของคนในสังคมแล้วพระสงฆ์ยังมีบทบาทต่อสังคมส่วนรวมในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น การพัฒนาสังคม การสังคมสงเคราะห์ สงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ผู้ที่ได้รับความลำบากหรือกระทำการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม<sup>๒</sup> วัดและพระสงฆ์มีอิทธิพลต่อความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนา ซึ่งจะช่วยสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี

จากสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของวัดทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาและหันหลังให้วัดเพิ่มมากขึ้น จากการสำรวจพบว่า วัดมีลักษณะและบทบาทเปลี่ยนไปจากเดิม ๕ ประการ คือ ประการที่หนึ่ง วัดเดิมเคยเป็นที่พำนักของพระภิกษุสามเณร กลายเป็นที่อยู่ของคฤหัสถ์มากกว่า ประการที่สอง วัดเดิมเคยเป็นที่บวชเรียนของลูกหลานในท้องถิ่น ก็กลายเป็นที่บวชของหนุ่มจากท้องถิ่นอื่น ซึ่งแม้อุปัชฌาย์ก็ไม่รู้จักประวัติของผู้ขอบรรพชาอุปสมบทมาก่อน นับเป็นจุดอันตรายจุดหนึ่งต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ประการที่สาม วัดซึ่งเคยเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศลของชาวบ้านตามแบบลัทธิเถรวาทก็ได้ถูกเปลี่ยนให้มีสภาพคล้าย ๆ กับโรงพระตามแบบมหายานในต่างประเทศไปเป็นจำนวนมาก ประการที่สี่ วัดซึ่งเคยเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด ร่มรื่น เป็นสิ่งดึงดูดใจชาวบ้านให้เข้าไปพักผ่อนหย่อนใจ ก็กลายเป็นวัดที่ขาดระเบียบสกปรก ขาดความร่มรื่น ทำให้ประชาชนไม่ศรัทธาและไม่อยากเข้าวัด ประการที่ห้า วัดซึ่งเคยเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางสังคมที่พึงปรารถนา ก็กลายเป็นแหล่งอบายมุข ถ้าหากพระสงฆ์ในประเทศ ซึ่งมีจำนวนมากมีความรู้ความเข้าใจว่า การพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคน ก็จะได้ช่วยกันชี้แจงให้ประชาชนและผู้นำประเทศเข้าใจ เพราะพระสงฆ์มีโอกาสพบปะสนทนากับคนทุกระดับ และวัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสังคม ทั้งที่ดิน สิ่งก่อสร้างศาสนสถาน บุคลากร เงิน ศรัทธา จะมีการบริหารจัดการอย่างไร จึงจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมตามอุดมการณ์ทางพระพุทธศาสนา<sup>๓</sup> สภาพปัญหาของวัด และพระสงฆ์ คือผู้เข้ามาบวช ในปัจจุบันมิได้มีการเลือกสรร ขาดความพิถีพิถัน บางรูปมุ่งบวชตามประเพณี มิได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัยอย่างแท้จริง จึงทำผิดวินัยหลาย ๆ อย่าง การวางตัวของพระไม่เหมาะสมขาดความสำรวม บางวัดมุ่งพัฒนาวัตถุอาคารสถานที่ มากกว่าพัฒนาวัดมากกว่าการศึกษา หรือมากกว่าการจัด

<sup>๒</sup> พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๔๔.

<sup>๓</sup> พระมหาอนุศักดิ์ จันทราลักษณ์, “ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดมหาสารคาม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการศึกษา นอก ระบบ, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓.



กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชน จากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้สังคมไทยในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้สังคมไทยเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชนในสังคม เปลี่ยนไปเป็นต่างคนต่างอยู่เป็นสังคมบริโภคนิยม ความเสื่อมถอยทางศีลธรรม จริยธรรมมีมากขึ้น และขาดศรัทธาในพระพุทธศาสนา วิถีชีวิตของคนไทยเริ่มห่างไกลจากวัดมากขึ้นทุกทีที่เป็นปัญหาสังคมมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพระพุทธศาสนาที่สังเกตได้จากปรากฏการณ์ทางสังคมไทยหลายประการ เช่น ผู้เข้าวัดส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ วัยรุ่นหนุ่มสาวไม่นิยมเข้าวัด อันเนื่องมาจากสาเหตุคือ พระภิกษุบางส่วนกระทำผิดหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาและปฏิบัติตนไม่ก่อให้เกิดศรัทธาต่อประชาชน มีการสร้างโบสถ์วิหารเกินความจำเป็น วัดบางวัดอาศัยกลวิธีในวงการธุรกิจดึงดูดให้คนยินยอมบริจาคทรัพย์เพื่อตอบแทนทางวัตถุเป็นสำคัญ

การบริหารจัดการองค์การใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล อยู่เสมอ ทั้งนี้ย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ คน หรือ บุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ ก็คือ คน หรือ บุคลากร ในการบริหารจัดการในองค์การทางศาสนาก็เช่นกัน วัดจะเจริญรุ่งเรือง เป็นที่ร่มรื่น เป็นที่ศรัทธา และอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง โบสถ์ วิหาร ลานเจดีย์ ศาลาการเปรียญ วัสดุอุปกรณ์ และการเงิน จะมีความสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่มีความหมาย ถ้าบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของพระภิกษุสามเณรภายในวัดเป็นสำคัญ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ระดับต้นซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดในด้านต่าง ๆ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้นำเบื้องต้นนับเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและ

---

<sup>๕</sup>กรมการศาสนา, คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒.

<sup>๖</sup>ประเวศ วะสี, “พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม”, หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๕๔ .

<sup>๗</sup>บุญช่วย จันท์เฮ้า, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔), หน้า ๘

บริหารบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความสามัคคีและทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เจ้าอาวาสนั้นมีการจัดการบริหารจัดการวัดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาส ตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๔ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์<sup>๗</sup> เจ้าอาวาสที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พร้อมในด้านพระธรรมวินัย จะส่งผลโดยตรงต่อศรัทธาความเชื่อถือของพุทธศาสนิกชน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติศาสนกิจทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยง่าย<sup>๘</sup> เจ้าอาวาสจึงต้องมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุก ๆ ด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศาสนา กล่าวว่าการบริหารวัด คือการปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด เจ้าอาวาสจึงต้องมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดทุกด้าน โดยให้พระภิกษุสามเณรในวัดทุกรูปได้ศึกษาและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ ก็คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัด ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาวัด ไม่มีความรู้ในการสั่งสอนประชาชน เจ้าอาวาสจำนวนมากยังปล่อยปละละเลยพระภิกษุสามเณรในการปกครองให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม ไม่มีการศึกษาอบรมพระธรรมวินัย จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด<sup>๙</sup>

ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๔ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ปัญหา อุปสรรค และ

<sup>๗</sup> ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์, “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔), หน้า ๕๐.

<sup>๘</sup> พระมหาสุริยา หอมวัน, “บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุ-สามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๔), หน้า ๖๗.

<sup>๙</sup> ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์, “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, หน้า ๔๓.

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

## ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้จะศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

### ๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรที่เป็นลูกวัด ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๖๒๖ รูป จาก ๓๒ วัด

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีเท่านั้น

### ๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นเวลารวม ๑ ปี ๔ เดือน

## ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดมีอะไรบ้าง
- ๑.๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีมีอะไรบ้าง

### ๑.๕ คำจำกัดของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**วัด** หมายถึง วัดที่ประชาชนทั่วไปสร้างหรือปฏิสังขรณ์ ซึ่งได้รับอนุญาตให้สร้างวัดและประกาศตั้งวัด โดยถูกต้องตามกฎหมายจากทางราชการแล้ว และช่วยกันทำนุบำรุงวัดสืบต่อกันมาตามลำดับ

**วัดในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี** หมายถึง วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

**เจ้าอาวาส** หมายถึง พระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปกครองวัดและบริหารจัดการวัด ซึ่งเป็นวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

**ระดับการศึกษา** วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดของเจ้าอาวาส ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ทั้งวุฒิมัธยมศึกษาทางธรรม และวุฒิมัธยมศึกษาทางโลก

**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีตามภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

๑. ด้านการปกครอง ได้แก่ การปกครอง สอดส่อง ดูแลความเรียบร้อยให้ภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ที่อยู่ในวัดปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามพระธรรมวินัย และคำสั่งของมหาเถรสมาคม อีกทั้งจัดระบบการบริหารจัดการกิจการภายในวัดในแต่ละด้านอย่างชัดเจน

๒. ด้านการศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมให้พระภิกษุสงฆ์สามเณร และคฤหัสถ์ได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ตามความสามารถ

๓. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งในและนอกระบบ การศึกษาของรัฐ เพื่อที่จะสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมประเทศชาติ

๔. ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาเผยแผ่ศาสนาธรรมโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้ทราบ เข้าใจ และน้อมนำไปปฏิบัติ อันจะยังผลให้สังคมตลอดจนประเทศชาติมีความสุข สันติสุข และมีความเจริญก้าวหน้า

๕. ด้านการสาธารณูปการ ได้แก่ การพัฒนาวัด การบำรุงรักษาวัด การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน ภายในวัดให้เรียบร้อยดีงาม เป็นที่ทำบุญ

บำเพ็ญกุศล ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ ของ สังคมนั้น ๆ เป็นที่อำนวยความสะดวก และเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

๖. ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือ พระภิกษุสามเณร และประชาชนทั้งทางจิตใจและทางวัตถุที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย และสมณวิสัย เพื่อประโยชน์ และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้น ๆ และทั่วไป

#### ๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด

๑.๖.๒ ทำให้ทราบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๖.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑.๖.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และวัดต่าง ๆ

## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ปัญญา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา คือ

- ๒.๑ สถานะและบทบาทของวัด
- ๒.๒ ภารกิจของเจ้าอาวาส
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทักษะการบริหารจัดการ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ สถานะและบทบาทของวัด

##### ๑. สภาพทั่วไปของวัด

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยมากกว่าร้อยละ ๙๕ เคารพนับถือและเป็นรากฐานที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย กล่าวได้ว่าวิถีชีวิตของคนไทยกับพุทธศาสนาผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแน่นแฟ้น พุทธศาสนาจึงเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย<sup>๑</sup> วัดนับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของชุมชนของประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันวัดจึงเป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเป็นแหล่งการศึกษาของประชาชนและทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมพระสงฆ์ที่จะสืบต่อพระศาสนาและพลเมืองที่จะรับผิดชอบสังคม และวัดยังมีฐานะเป็นโรงเรียนอีกด้วยแม้ปัจจุบันความเป็นศูนย์กลางในบางเรื่องจะลดลงแต่ความสำคัญก็ยังคงอยู่ โดยเฉพาะวัดในเขตภูมิภาค บทบาทของวัดยังคงมีความเข้มข้นอยู่ค่อนข้างมาก ทั้งในเรื่องของการพัฒนาชุมชนการพัฒนาอาชีพ หรือหน่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ

<sup>๑</sup>กรมการศาสนา, ก. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔๕.

ชุมชน การรวมกลุ่ม การเป็นหน่วยสังคมสงเคราะห์และความเป็นศูนย์กลางทางด้านจิตใจยังคง  
อยู่มีเสื่อมคลายแต่อย่างไร วัดจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในสังคมไทย

สถาบันศาสนาเป็นสถาบันที่สำคัญของสังคม แต่โดยทั่วไปคนเรามักจะมองศาสนาไป  
ใน ๒ ลักษณะ คือ

๑. ลักษณะที่เป็นหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ตัวหลักธรรมคำสอนเป็นสิ่งที่  
สำคัญสำหรับมนุษย์ เพราะเป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถจัดความทุกข์ได้ และยังเป็นหลัก  
ปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของหมู่ชน เพราะฉะนั้นหลักธรรมคำสอนของศาสนาจึงเป็น  
ส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของศาสนา

๒. ในแง่ที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น พระสงฆ์ วัตถุอาราม เป็นต้น ตามปกติ ถือว่า  
เป็นตัวแทนในสืบทอดพระศาสนาให้ยั่งยืนมาจนถึงปัจจุบัน เพราะเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันทาง  
ศาสนาที่นำเอาหลักธรรมคำสอนมาปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่สังคม และเผยแผ่หลักธรรมนั้นออกไป  
ให้กว้างขวาง ดังนั้นสถาบันทางศาสนาในแง่นี้จึงมีส่วนรับผิดชอบต่อความเจริญ หรือความ  
เสื่อมของศาสนาเป็นอย่างมากเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวพันควบคู่กับศาสนาที่เป็นหลักธรรมคำ  
สอน

คำว่า วัด นั้นความหมายโดยผิวเผิน หมายถึง ที่อยู่ของพระสงฆ์แล้ว วัดก็เหมือนกับที่  
อยู่อาศัยทั่วไปนั่นเอง วัดเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกทั้งทางรูปธรรมและนามธรรมแก่  
สังคมอย่างมาก เพราะเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรม ประเพณี และศูนย์กลางอื่น ๆ อีกมาก ยิ่งหาก  
พระ ซึ่งเป็นผู้นำทางจิตใจได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ควรปฏิบัติแล้วก็สามารถทำให้สังคมอยู่ได้สงบสุข  
ด้วยเหตุนี้วัดจึงมีความจำเป็นต่อสังคม เพราะฉะนั้นในการศึกษา ความหมายของวัดจึงควร  
ศึกษาถึงความหมาย ความมุ่งหมายและบทบาทของวัดของพระสงฆ์มาพิจารณาด้วย จึงมองทั้ง  
ในแง่รูปธรรมและนามธรรมควบคู่กันไปเพื่อที่จะได้เข้าใจถึง ประโยชน์ที่วัดมีต่อสังคมมากมาย  
ให้ภาพพจน์ของวัดในสายตาของคนทั่วไปได้ชัดเจนถูกต้อง ซึ่งทำให้ได้รับการเอาใจใส่จาก  
สังคมมากยิ่งขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า วัด ไว้ว่า “วัด” หมายถึง สถานที่ทาง  
ศาสนา โดยปกติมีโบสถ์ วิหาร และที่อยู่ของพระสงฆ์ หรือนักบวช เป็นต้น<sup>๒</sup>

<sup>๒</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕, พิมพ์ครั้งที่ ๖,  
(กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙), หน้า ๗๕๘.

## ๒. วัดตามพระราชพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕

กรมการศาสนา กล่าวว่า วัด คือสถานที่ทางศาสนาตามปกติแล้วจะมีเสนาสนะและอาคารวัตถุต่าง ๆ เป็นที่พำนักอยู่อาศัยศึกษาปฏิบัติธรรมวินัย และประกอบศาสนกิจของพระภิกษุสงฆ์ ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลต่าง ๆ ของพุทธบริษัทโดยทั่วไปนอกจากนี้ วัดยังเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและทางสังคมอีกด้วย วัดมีฐานะทางกฎหมาย คือ เป็นนิติบุคคลเท่าเทียมกัน ดังนั้น ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ได้จำแนกวัดออกเป็น ๒ อย่าง คือ

๑. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ได้แก่ "อาราม" ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ และวัดที่เลื่อนฐานะมาจากสำนักสงฆ์ โดยได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังฆกรรมตามพระธรรมวินัยสำหรับพระสงฆ์ นับว่าเป็นวัดที่สมบูรณ์ด้วยฐานะทั้งทางกฎหมาย และทางพระวินัยทุกประการ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป

๒. สำนักสงฆ์ ได้แก่วัดที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้งวัดแล้วแต่ยังมิได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา รวมถึงวัดที่ได้รับพระบรมราชานุญาตให้สร้างขึ้นตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ (พ.ศ. ๒๔๔๕) และวัดที่สร้างขึ้นก่อน ร.ศ. ๑๒๑ ซึ่งยังมีได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาด้วย<sup>๗</sup>

โดยสรุป ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ นั้น วัดคือที่พำนักของพระภิกษุสงฆ์ เพื่อประกอบศาสนกิจต่าง ๆ ตามความเชื่อทางศาสนาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน และต้องได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นโดยโดยชอบด้วยหลักเกณฑ์ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ วัดที่ยังมิได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเรียกว่า สำนักสงฆ์ และวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

## ๓. วัดตามความหมายของชุมชน

๑. เป็นที่พำนักอาศัยของพระภิกษุสามเณร
๒. เป็นที่บวชเรียน
๓. เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของประชาชน ชาวบ้านรอบวัด
๔. เป็นที่ประชาชน ชาวบ้านรอบวัดได้มารับการปลุกฝังศีลธรรม
๕. เป็นศูนย์กลางสำหรับประกอบกิจกรรม ทางสังคมร่วมกันของประชาชน ชาวบ้านรอบวัดนั้น

<sup>๗</sup>กรมการศาสนา, ก. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, หน้า ๒๒๓-๒๒๔.



#### ๔. บทบาทของวัดในฐานะเป็นศูนย์กลางของสังคม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้สรุปบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของสังคม ดังนี้

๑. เป็นสถานศึกษา สำหรับชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระรับการฝึกอบรมทางศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ ตามที่มีสอนในสมัยนั้น
  ๒. เป็นสถานสงเคราะห์ ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียน ตลอดถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนมาอาศัยเลี้ยงชีพ
  ๓. เป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิรัฐของคนสมัยนั้น
  ๔. เป็นที่พักคนเดินทาง
  ๕. เป็นสโมสรที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์ หย่อนใจ หาความรู้เพิ่มเติม
  ๖. เป็นสถานบันเทิง ที่จัดงานเทศกาล และมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด
  ๗. เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิต ครอบครัวยุติธรรมและความทุกข์ต่าง ๆ
  ๘. เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรม ที่รวบรวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติตลอดจนเป็นเสมือนพิพิธภัณฑ์
  ๙. เป็นคลังวัสดุ สำหรับเก็บของใช้ต่าง ๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานวัด หรือยืมไปใช้เมื่อตอนมีงาน
  ๑๐. เป็นศูนย์กลางการบริหารหรือการปกครอง ที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกัน บอกแจ้งกิจกรรมต่าง ๆ (ในยามสงคราม อาจใช้เป็นชุมนุมทหารด้วย)
  ๑๑. เป็นที่ประกอบพิธีกรรม หรือใช้บริการด้านพิธีกรรม อันเป็นเรื่องผูกพันกับชีวิตของทุกคน ในระยะเวลาต่าง ๆ ของชีวิต
- การที่วัดกลายเป็นศูนย์กลางของสังคม ทำให้พระสงฆ์กลายเป็นผู้นำทางจิตใจเป็นศูนย์รวมความร่วมมือ อาจจะทำให้เกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเป็นที่ประกอบพิธีกรรม พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้มีสติปัญญารอบรู้วิชาการต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษาแนะนำชาวบ้านในปัญหาต่าง ๆ ได้และในฐานะเป็นศิษย์กับอาจารย์ ทำให้สังคมไทยเชิดชูฐานะของพระสงฆ์ในสังคมคือ ความบริสุทธิ์ ความเสียสละบำเพ็ญผลประโยชน์ และความเป็นผู้นำทางสติปัญญา<sup>๕</sup>

<sup>๕</sup>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕-๑๖.

<sup>๕</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕-๑๖.

### ๕. บทบาทของวัดที่มีต่อสังคมไทย

เฉียบ ไทยยัง ได้จำแนกบทบาทของวัดที่มีต่อสังคมไทยไว้ดังนี้

๑. บทบาทในฐานะที่เป็นจิตและวิญญาณของชุมชนและสังคม วัดทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้หล่อหลอมและยกระดับจิตใจของผู้คนในสังคมให้สูงขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรมรักสันติ และสมานสามัคคีปรองดองรวมทั้งความมีเหตุมีผลในการดำรงชีวิต วัดและพระพุทธรศาสนาได้รังสรรค์ในประเด็นนี้ได้อย่างครบถ้วน วัดมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนขัดเกลาในด้านศีลธรรมและจริยธรรม วัดและสถาบันพระพุทธรศาสนาจึงเป็นแหล่งกำเนิดของกฎระเบียบประเพณีวัฒนธรรมปทัสถานและวิถีชีวิตของสังคมไทย มาโดยตลอด

๒. บทบาทในฐานะที่เป็นหน่วยงานพัฒนาและสังคมสังเคราะห์ชุมชนบทบาทที่สำคัญของวัดในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันไม่ได้มีหน้าที่เพียงจิตวิญญาณของชุมชนเท่านั้น แต่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนในทุกเรื่อง เป็นแหล่งสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในงานพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นที่พักพิงอาศัยและให้ความช่วยเหลือทั้งด้านสังคมสงเคราะห์และปัญหาทางโรคร้ายไข้เจ็บทางร่างกายและจิตใจ

๓. บทบาทในฐานะเป็นหน่วยงานทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ในชนบทยังมีหน้าที่เป็นผู้แนะแนวอาชีพต่าง ๆ แก่ชาวบ้านด้วย มีวัดจำนวนมากได้จัดตั้งสหกรณ์หมู่บ้าน ธนาคารข้าว จัดอบรมให้ความรู้ทางด้านเกษตรสมัยใหม่ และเป็นสถานที่ฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ บทบาทดังกล่าวมีความเด่นชัดมาตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท<sup>๖</sup>

### ๖. สภาพฐานะของวัดในปัจจุบัน

กรมการศาสนา ได้จำแนกประเภทของวัดโดยแบ่งตามสภาพฐานะออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. พระอารามหลวง ได้แก่ วัดที่พระมหากษัตริย์ สมเด็จพระราชินี สมเด็จพระยุพราชทรงสร้างและปฏิสังขรณ์เป็นการส่วนพระองค์ก็ดี พระราชทานเพื่อเป็นเกียรติยศแก่ผู้ดำศักดิ์ลงมาหรือแก่วัดเองก็ดี มีอยู่จำนวนหนึ่งที่พระบรมวงศานุวงศ์และข้าราชการผู้ใหญ่ทรงสร้างหรือสร้างขึ้นหรือทรงโปรดให้ปฏิสังขรณ์และสร้างขึ้น แล้วน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายเป็นพระอารามหลวง รวมทั้งวัดที่ประชาชนสร้าง หรือปฏิสังขรณ์และทรงรับไว้เป็นพระอารามหลวงด้วย

<sup>๖</sup>เฉียบ ไทยยัง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รายงานการวิจัยกองแผนงาน, กรมการศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

๒. วัดราษฎร์ ได้แก่ วัดที่ประชาชนทั่วไปสร้างหรือปฏิสังขรณ์ ซึ่งได้อนุญาตให้สร้างวัดและประกาศตั้งวัด โดยถูกต้องตามกฎหมายจากทางราชการแล้ว และช่วยกันทะนุบำรุงวัดสืบต่อกันมาตามลำดับ วัดราษฎร์หมายถึงวัดทั้งชนิดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาและสำนักสงฆ์ซึ่งมิได้นับเข้าเป็นพระอารามหลวง

๓. วัดร้าง ได้แก่ วัดที่ไม่มีพระภิกษุสงฆ์พำนักอาศัยประจำ ซึ่งทางราชการจะขึ้นทะเบียนเป็นวัดร้างได้ วัดร้างโดยสภาพยังเป็นนิติบุคคลอยู่โดยสมบูรณ์และมีโอกาสที่จะเป็นวัดมีพระสงฆ์ได้อีก โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการยกวัดร้างเป็นวัดมีพระสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๔<sup>๗</sup>

สรุปได้ว่า วัด โดยทั่วไป นั้นยังคงมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน นอกจากจะเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมพระสงฆ์เพื่อให้ออกมาทำหน้าที่ในการสืบสานพระพุทธศาสนาแล้ว วัดก็ยังคงเป็นศูนย์กลางแห่งกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และมีบทบาทต่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนวัดเป็นแหล่งที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาทางจิตใจไว้อย่างเหนียวแน่นเสมอมา

## ๒.๒ การกิจของเจ้าอาวาส

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารวัดของเจ้าอาวาสและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารวัดของเจ้าอาวาสตามขอบข่ายภารกิจของคณะสงฆ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ กฎหมาย ๓ ฉบับนี้ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้าน ดังนั้น เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับวัด จึงมีผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวัดและปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอภารกิจของเจ้าอาวาสแต่ละด้านอย่างละเอียด ดังที่จะกล่าวต่อไป

### ๑. ด้านการปกครอง

การที่จะเข้าใจถึงภารกิจด้านการปกครองได้ดีนั้น จำเป็นจะต้องศึกษาถึงการเกิดขึ้นของพระพุทธศาสนา การปกครองสงฆ์ในช่วงปฐมโพธิกาล เพราะจะทำให้ทราบถึงความ เป็นมา และมีมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการวัดด้านการปกครองตามนัยของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์สองฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน

<sup>๗</sup> กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, หน้า ๒๒๓-๒๒๘.

การปกครองในสมัยพุทธกาลไม่มีความซับซ้อนมากนัก ดังที่ พระมหาทงชัย บุรณพิสุทธ์ ได้กล่าวว่า หลังจากเจ้าชายสิทธัตถะตรัสรู้อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณเป็น พระพุทธเจ้า และทรงประกาศพระพุทธศาสนาให้เจริญแพร่หลายหยั่งรากลึกลงในสังคมชุมชน ในขณะนั้น จะมีผู้ศรัทธาเลื่อมใสหันมายอมรับนับถือและอุทิศตนเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา กันเป็นจำนวนมากนับตั้งแต่ยากจนจนถึงกษัตริย์ บุคคลเหล่านี้เมื่อเข้ามาบวชใน พระพุทธศาสนาดำรงฐานะเป็นพระภิกษุสงฆ์เสมอกันหมด มิได้มีการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ แม้ผู้ใดเข้ามาบวชแต่ดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรมอันเป็นแบบอย่างแห่งการดำเนินชีวิตอัน ประเสริฐนี้ ก็จะไม่ยึดติดอยู่กับระบบชนชั้นวรรณะอย่างมงาย แต่จะยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็น สิ่งสำคัญ อันเป็นเหตุผลให้บุคคลทุกชนชั้นวรรณะในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข นับเป็น การทำลายกำแพงแห่งวรรณะ หรือระบบชนชั้นขณะนั้นลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจ กล่าวได้ว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูประบบสังคมให้ดำเนินไปตามหลักการแห่งพุทธธรรม โดยยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นพื้นฐาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าด้วยพระวิริยาคุณอันบริสุทธิ์ พระ ปัญญาธิคุณอันเฉียบแหลม พระมหากรุณาธิคุณอันยิ่งใหญ่ พระพุทธเจ้าทรงสามารถสถาปนา หลักคำสอนของพระองค์ให้หยั่งรากลึกและเจริญงอกงามอย่างมั่นคงลงในท่ามกลางสังคมซึ่ง ขณะนั้นมีความแตกต่างทางสังคมสูงได้อย่างเป็นผลสำเร็จยิ่ง

ในระยะแรกพระสงฆ์สาวกยังมีจำนวนน้อยและท่านเหล่านั้นล้วนเป็นผู้หาอาสวะมิแล้ว ปัญหาต่าง ๆ จึงมีไม่มาก ต่อมาเมื่อมีวัดเกิดขึ้นและมีพระภิกษุสงฆ์จำนวนมากขึ้นตามลำดับ พระพุทธเจ้าจึงได้ทรงบัญญัติให้พระภิกษุสงฆ์จำพรรษาอยู่ประจำที่ตลอดสามเดือนในฤดูฝน เมื่อมีการร่วมกันเป็นหมู่คณะเกิดขึ้น ประกอบกับพระภิกษุสงฆ์ก็มีทั้งที่เป็นพระอริยบุคคลและ ปุถุชน ปัญหาต่าง ๆ จึงเกิดขึ้นมากมาย ระเบียบวินัยก็เริ่มหย่อนยาน ความสลับซับซ้อน ความขาดระเบียบก็เริ่มปรากฏขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหากรณีต่าง ๆ เกิดขึ้นพระพุทธเจ้าก็ทรง เรียกประชุมสงฆ์ สอบสวนถึงมูลเหตุที่แน่ชัดและผู้ที่ก่อปัญหาก็ยอมรับด้วยดีในความรับผิดชอบที่ ตนกระทำแล้ว พระองค์ก็ทรงบัญญัติพระวินัยในท่ามกลางหมู่พระสงฆ์สาวกเป็นกรณี ๆ ไป พระวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติทั้งหมดจะเป็นธรรมเนียมในการปกครองพระสงฆ์ต่อไป

อย่างไรก็ตาม แม้ในสมัยพุทธกาลจะไม่มีแต่งตั้งเจ้าอาวาส หรือเจ้าคณะการ ปกครองต่าง ๆ แต่ภายในวัดก็มีความเป็นอยู่อย่างเป็นระบบเพราะมีระเบียบแบบแผนที่ดี เช่น ระบบการถือณิสัย ที่พระภิกษุเมื่ออุปสมบทแล้วต้องถือณิสัยอยู่ในสำนักของอุปัชฌาย์อาจารย์ เพื่อฝึกฝนอบรมตนเองได้ปรนนิบัติและเรียนรู้ออกจากท่านจนกว่าจะครบ ๕ พรรษา จึงจะพ้นจาก

---

“พระมหาทงชัย บุรณพิสุทธ์, “บทบาทของวัดกับชุมชนเมื่อในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาชนบทศึกษา, สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท,มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ – ๓๔.

“เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๕.

การถือนิสัย เรียกว่า นิสัยมุกตะ ระเบียบการปฏิบัติตามหลักอุปัชฌายวัตร อาจารย์วัตร ลัทธินิหิริวัตร อันเตวาสิกวัตร และระบบการเคารพกันตามพรochaแห่งการถือนิสัย คือ ภิกษุผู้บวชใหม่ต้องเคารพผู้ปานกลาง และผู้เถระ ตามลำดับ เป็นต้น ระบบต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเรียกว่าเป็นระบบความสัมพันธ์กันที่อยู่ในวัดเดียวกันในฐานะอุปัชฌาย์ อาจารย์ ลัทธินิหิริ อันเตวาสิก ของกันและกัน ซึ่งต้องปฏิบัติต่อกันโดยเอื้อเฟื้อโดยธรรม โดยวินัย นอกจากนี้ ปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคคลด้วยกันแล้ว ในด้านวัตถุสิ่งของและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัด ก็มีธรรมเนียมการปฏิบัติและการแบ่งหน้าที่กันโดยอิงอาศัยพระธรรมวินัยเป็นหลัก เช่น การสมมติภิกษุ ให้เป็นเจ้าหน้าที่ทำการสงฆ์ คือ คณะสงฆ์ในวัด สมมติ หรือแต่งตั้งพระภิกษุภายในวัดให้ หน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการของส่วนรวมในวัด<sup>๑๑</sup>

เพื่อให้การบริหารการปกครองวัดเป็นไปด้วยดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์<sup>๑๒</sup> ได้กำหนดให้แต่ละวัดมีพระภิกษุดำรงตำแหน่งการบริหารการปกครอง คณะสงฆ์ภายในวัด ซึ่งได้แก่ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส โดยในมาตรา ๓๖ - ๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ดังนี้ ดำเนินการปกครองภิกษุสงฆ์ สามเณรที่อยู่ในวัดให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม การ ดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความเรียบร้อยดีงามภายในวัด การปกครองและสอดส่องให้ ศฤกษณ์ที่มาพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของวัดด้วยดี การดำเนินการ บริหารวัดในรูปคณะกรรมการ การบริหารวัดประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดโครงสร้างระบบการบริหารงานในวัดอย่างชัดเจน การประสานงานแต่ละฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ การบริหารงานได้ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมโดยทุกฝ่ายได้มีการร่วมคิดร่วมทำ นอกจากนี้ ในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับนี้ ยังได้บัญญัติอำนาจของเจ้า อาวาสให้สามารถสั่งบรรพชิต หรือศฤกษณ์ทำงานตามคำสั่งของเจ้าอาวาสซึ่งได้สั่งโดยชอบด้วย พระธรรมวินัย

ในส่วนของการปกครองสงฆ์นั้น พระมหาทะนงชัย บุรณพิสุทธิ์ กล่าวไว้ว่า วัดแต่ ละวัดนอกจากจะจัดการปกครองโดยมีกฎ ระเบียบ กติกา เฉพาะของแต่ละวัดแล้ว ยังจะต้อง อยู่ภายใต้ระเบียบการปกครองแห่งราชอาณาจักร และระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย เช่น

<sup>๑๑</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒.

<sup>๑๒</sup> กรมการศาสนา, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๓-๑๔.

กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม กฎกระทรวง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดแย้งต่อหลักการแห่งพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ<sup>๒๖</sup>

ในส่วนของการปกครองบุคลากรภายในวัดที่นอกเหนือจากภิกษุสงฆ์ สามเณร ซึ่งได้แก่ ศิษย์วัด แม่ชี คณงาน รวมทั้งฆราวาสผู้อาศัยในวัดคนอื่น ๆ เจ้าอาวาสจะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารวัด และกระจายอำนาจหน้าที่เพื่อช่วยกันดูแลและพัฒนาวัด บุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ภายในวัด รวมทั้งคณะกรรมการบริหารวัด ล้วนมีความสำคัญเพราะต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อกิจการของวัด และมีส่วนทำให้วัดก้าวหน้า หรือตกต่ำได้เช่นกัน แต่หากช่วยกันบริหารวัด โดยปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ หมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจการของวัดเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการของส่วนร่วมก็จะทำให้ภารกิจของวัดประสบความสำเร็จได้<sup>๒๗</sup>

กล่าวโดยสรุป บทบาทภารกิจในการบริหารจัดการวัดด้านการปกครองในปัจจุบัน นอกจากเจ้าอาวาสจะต้องคำนึงถึงพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมือง และกฎหมายคณะสงฆ์ เป็นต้นแล้ว สิ่งที่สำคัญที่พึงตระหนัก คือความเจริญมั่นคงของวัด การพัฒนาวัดให้มีศักยภาพที่เอื้ออำนวยคุณประโยชน์ต่อประชาชน ชุมชน และสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบ และต้องการทำอย่างต่อเนื่อง

## ๒. ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม

กรมการศาสนา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเผยแผ่ศาสนา หมายถึง การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ศาสนทายาท และประชาชนได้รับทราบในทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมแล้วน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเทศนา การปาฐกถาในโอกาส และสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในวัดและนอกวัด การบรรยายธรรมทั้งทางวิทยุและโทรทัศน์ การเผยแผ่ธรรมด้วยสื่อต่าง ๆ ขึ้นในวัดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเผยแผ่ธรรม หรือต้องการให้ประชาชนได้เข้าวัดปฏิบัติธรรม หรือมุ่งเน้นสืบสานวัฒนธรรมไทยที่ได้รับอิทธิพลมาจากหลักพระพุทธศาสนา การดำเนินการใด ๆ ของภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่เป็นไปเพื่อการเผยแผ่ธรรมทางพระพุทธศาสนาทั้งในวัดและนอกวัด ชื่อว่าภารกิจด้านการเผยแผ่ทั้งสิ้น<sup>๒๘</sup> ซึ่งเป็นนิยามที่สอดคล้องกับที่ พระธรรม

<sup>๒๖</sup> พระมหาทนต์ชัย บุรณพิสุทธ์, “บทบาทของวัดกับชุมชนเมื่อในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร”, หน้า ๔๙.

<sup>๒๗</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๑.

<sup>๒๘</sup> กรมการศาสนา, คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙, หน้า ๙.

กิตติวงศ์ ได้กล่าวว่า การเผยแผ่ศาสนาธรรม หมายถึง การสอนกรรมฐาน การสอนจริยธรรม แก่เด็ก ๆ และชาวบ้านทั่วไปนั่นเอง<sup>๑๕</sup>

**บุญศรี พาณะจิตต์** กล่าวว่า การประกาศธรรมเป็นบทบาทที่สำคัญของสถาบันสงฆ์ การเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ด้วยอาศัยความเมตตาและกรุณาของภิกษุสงฆ์ งานเผยแผ่ที่ภิกษุสงฆ์ทำกันอยู่ทั่วไปในปัจจุบันมีดังนี้

๑. งานพระธรรมทูต ดำเนินงานโดยข้ามติมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานพระธรรมทูตภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๘ โดยจัดพระสงฆ์ผู้สมควร บำเพ็ญประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา ออกไปจาริกเผยแผ่หลักธรรมแก่ประชาชนทั่วประเทศ เป็นงานที่นำพุทธบริษัทและประชาชนทั่วไปให้เกิดความคิดถึงคุณค่าของธรรมะและความ จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามธรรมะ สามารถนำธรรมะไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้อย่างถูกต้อง และ ถูกต้อง รวมทั้งสามารถใช้ธรรมะแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง และ สิ่งแวดล้อม งานพระธรรมทูต เป็นงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นงานที่เป็นรากฐานแห่ง ความมั่นคงของประเทศชาติ แนวการปฏิบัติงานของพระธรรมทูต ได้แก่ การเทศน์ การ บรรยาย การสนทนา ธรรมมีถา นำฝีกสมาธิ นำเป็นพุทธมามกะ เยี่ยมเยียนนำพัฒนา ท้องถิ่น สาริต และนำจัดกิจกรรม วัตถุประสงค์สำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนามี ๔ ประการ คือ<sup>๑๖</sup>

๑. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความอยู่รอดปลอดภัยของประเทศชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๒. เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และให้คำแนะนำทางจิตใจ แก่ประชาชน

๓. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่าง ข้าราชการ ประชาชน พระสงฆ์ และผู้นำทางศาสนา ในการพัฒนาประเทศและความเป็นอยู่ ของประชาชน

๔. เพื่อให้พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาได้มีโอกาสบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ แก่ประเทศชาติและพระศาสนาตามสมควรแก่สมณวิสัย

<sup>๑๕</sup> พระธรรมกิตติวงศ์, “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา” ใน กรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่ง การพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑) : ๑๐๒.

<sup>๑๖</sup> บุญศรี พาณะจิตต์ และคณะ, “ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี”, (กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑.

๒. หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) เป็นกิจกรรมของคณะสงฆ์ไทย ตามระเบียบมหาเถรสมาคม ว่าด้วยการตั้งหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล พ.ศ. ๒๕๑๘ มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาท้องถิ่นระดับตำบลลงสู่หมู่บ้าน โดยให้ภิกษุสงฆ์ในชนบทได้มีบทบาทและเป็นแกนนำในการส่งเสริมวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น

๓. งานอบรมจริยธรรมนักเรียน ข้าราชการ และประชาชน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันพระพุทธศาสนา สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของชาวพุทธได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและน้อมนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

๔. การบรรพชาสามเณรฤดูร้อน เป็นการจัดบรรพชาเยาวชนชายอายุตั้งแต่ ๑๐ ปี เพื่อให้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาธรรมในช่วงปิดภาคฤดูร้อนประมาณเดือนเมษายน

๕. การส่งเสริมหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ เป็นหน่วยสงเคราะห์ที่วัดจัดให้มีขึ้นในวัด ในหมู่บ้านเพื่อฝึกอบรมด้านความรู้ ความประพฤติจิตใจ โดยมีพระสงฆ์ทำหน้าที่ฝึกอบรมสั่งสอนและบริหารงานทั่วไปของหน่วยสงเคราะห์พุทธมามกะผู้เยาว์ เรียกพุทธมามกอาจารย์ แบ่งเป็น ๓ คณะ คือ คณะประถมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๗ - ๑๐ ขวบ คณะมัธยมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๑๑ - ๑๕ ขวบ คณะอุดมพุทธมามกะ ได้แก่ เด็กอายุ ๑๖ - ๑๘ ปี

๖. การเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เป็นการดำเนินการโดยเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ วารสาร นิตยสารเผยแพร่ธรรมในต่างประเทศ อาจมีการตั้งวัดในต่างประเทศ

๗. การเผยแพร่ตามศักยภาพของวัด เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชุมชนตามศักยภาพของวัด ได้แก่ โครงการอุทยานการศึกษา การจัดสวนสมุนไพรในวัด โครงการลานวัดลานกีฬา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ศาสนธรรม เป็นการประกาศหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา แก่ประชาชน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชน ได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม แล้วน้อมนำไปประพฤติปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยวิธีที่ภิกษุสงฆ์ใช้ในการเผยแพร่ศาสนธรรมในปัจจุบันมีหลายวิธี ได้แก่ การเทศนาธรรม ปาฐกถาธรรม อภิปรายธรรม สันทนาธรรม การสอนวิปัสสนากรรมฐาน และการใช้สื่อประกอบการสอนธรรมะ จะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับ



### ๓. ด้านการศาสนศึกษา

สำหรับภารกิจด้านการศาสนศึกษา โดยปกติแต่ละวัดมีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินงานด้านนี้โดยตรง ดังที่ พระมหาทะนงชัย บุรณพิสุทธ์ ได้กล่าวว่า การส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรตลอดจนให้ความรู้ หรือแสงสว่างปัญญาแก่ประชาชน โดยมุ่งตรงต่อหลักไตรสิกขา นั่นคือมุ่งให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ หรือพัฒนาไตรทวาร คือ กายทวาร วจิตทวาร และ มโนทวาร ตามหลักไตรสิกขา หรืออริยมรรคมีองค์ ๘ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเข้าถึงองค์ความรู้ หรือปัญญาที่จะสามารถจัดความทุกข์ หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง<sup>๑๗</sup>

การที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตั้งสังคมาสงฆ์ขึ้นมานั้นก็เพื่อให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ พระภิกษุทุกรูปที่บวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาจะต้องเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา เพราะต้องสมทานศึกษา ประพฤติ ปฏิบัติ ส่วนสิกขาทั้งหลายที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติสำหรับตน คำว่า สิกขา หมายถึง การศึกษา ส่วนสิกขาบท หมายถึง เรื่องที่จะต้องศึกษาเรียนรู้และปฏิบัติตาม พระภิกษุทั้งหลายที่บวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาจึงมีฐานะเป็นนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ยังเป็นพระเสขะบุคคล คือ บุคคลที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ ฝึกฝนอบรม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น ในอดีตจึงมีประเพณีไทยที่เรียกว่า “บวชเรียน” คือ บวชแล้วจะต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นบัณฑิต คือมีปัญญาที่สามารถพึงได้ ซึ่งประเพณีการบวชเรียนนี้เป็นสิ่งที่ชาวไทยยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน โดยเหตุนี้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการศึกษาของพระภิกษุสามเณร และการให้ความรู้ หรือแสงสว่างทางปัญญาแก่ประชาชนจึงเป็นสิ่งที่วัดมีอาจปฏิเสธได้ ซึ่งวัดเองได้ดำเนินการในส่วนนี้มาเป็นระยะเวลาอันนานจนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับด้วยดีในหมู่ประชาชนชาวไทย แม้ปัจจุบันบทบาททางด้านการศึกษาของวัดจะมีได้เป็นไปอย่างกว้างขวางเหมือนในอดีตที่ผ่านมา เพราะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม แต่ถึงกระนั้นวัดยังคงไว้ซึ่งสาระ และความสำคัญทางการศึกษาอย่างมั่นคงเสมอมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการทางการศึกษาแก่บุคลากรในวัดนั้น<sup>๑๘</sup>

กรมการศาสนา รายงานการศึกษาของภิกษุสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

#### ๑. การศึกษาพระธรรมปริยัติธรรม แผนกธรรม

(ระดับประถมศึกษา) สนามหลวงแผนกธรรม มีหลักสูตร คือ นักธรรมจัดสำหรับภิกษุสงฆ์สามเณร และธรรมศึกษาจัดสำหรับคฤหัสถ์ สำหรับหลักสูตรนักธรรม

<sup>๑๗</sup> พระมหาทะนงชัย บุรณพิสุทธ์, “บทบาทของวัดกับชุมชนเมื่อในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร”, หน้า ๕๑.

<sup>๑๘</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๒.

แบ่งเป็น นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท และนักธรรมชั้นเอก ส่วนหลักสูตรธรรมศึกษา แบ่งเป็น ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท และธรรมศึกษาชั้นเอก

## ๒. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี

(ระดับมัธยมศึกษา – อุดมศึกษา) สนามหลวงแผนกบาลี จำแนกการศึกษ บาลี เป็นบาลีประโยค ๑ - ๒ และเปรียญธรรม (ป.ธ.) ๓ - ๙

## ๓. การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

(ระดับมัธยมศึกษา) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็น โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัด หรือที่ธรณีสงฆ์ หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา โดย กรมการศาสนาให้การอุปถัมภ์ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้การศึกษาแก่ภิกษุสงฆ์ สามเณร ทั้งวิชาสามัญ และการศึกษาพระปริยัติธรรมควบคู่กัน ไป เพื่อที่ว่าหากภิกษุสงฆ์ สามเณรเหล่านี้ มีความประสงค์จะลาสิกขา ก็สามารถนำวุฒิ การศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการเพื่อการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ หรือใช้สมัครงานประกอบ อาชีพได้

## ๔. การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์

การศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ดำเนินการในสองสถาบัน คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<sup>๑๙</sup>

กล่าวโดยสรุป การศาสนศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้กับพระภิกษุ สามเณร หรือ การสนับสนุนส่งเสริมให้พระภิกษุ รวมทั้งการส่งเสริมทุกทางที่จะทำให้ภิกษุสงฆ์ สามเณร ได้ มีโอกาสศึกษาพระปริยัติธรรม และวิชาการต่าง ๆ ทุก ๆ วิธี ซึ่งมีตั้งแต่ประถมศึกษา จนถึง อุดมศึกษา โดยไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย การศาสนศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับภิกษุสงฆ์ สามเณรที่บวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาทั้งในระยะสั้น ระยะยาว เพราะอย่างน้อยที่สุดควรได้ เรียนรู้พอเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ภายหลังจากที่พระภิกษุสามเณรนั้น ลาสิกขาไปแล้ว เช่น หลักคิปปิปฏิบัติ เป็นต้น

## ๕. ด้านการศึกษาสงเคราะห์

พระเทพปริยัติสุธี ได้กล่าวถึงการศึกษาที่ภิกษุสงฆ์ได้ดำเนินการในปัจจุบัน ๔ ลักษณะ คือ

๑. โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา วัดหรือมูลนิธิในวัดจัดตั้งขึ้น เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเด็กและเยาวชนที่ยากจนบางแห่งมีนักเรียนชาย – หญิง เรียนร่วมกับกับ ภิกษุสงฆ์ สามเณร ปัจจุบันโรงเรียนประเภทนี้สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

<sup>๑๙</sup>กรมการศาสนา, คู่มือการดำเนินงานวัดพัฒนาตัวอย่าง, (กรุงเทพมหานคร : กองพุทธ ศาสนสถาน, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓ – ๑๔.

๒. โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ ตั้งตามพระราชประสงค์ และอยู่ในพระบรมราชานุเคราะห์ และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

๓. ศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่ง ให้การศึกษาอบรมปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็กและเยาวชน สอน เฉพาะวันอาทิตย์

๔. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามแก่เด็ก ตลอดจนเตรียมความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ส่งเสริมให้ภิกษุได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มขึ้น และเป็นศูนย์ประสานความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชาวบ้าน<sup>๒๐</sup>

การศึกษาสงเคราะห์ นอกจากจะจัดแก่เด็กและเยาวชนให้มีสถานที่เรียนหนังสือแล้ว ภิกษุสงฆ์ยังให้ความสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่กำลังศึกษาในสถานศึกษาทั่ว ประเทศ อาทิ ตั้งทุนสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนและนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ทุกระดับชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ช่วยพัฒนาสถานศึกษา ช่วยเหลืออุปกรณ์การศึกษา และช่วยเหลือบุคคลที่กำลังศึกษา วัดและพระสงฆ์จึงเป็นสถาบัน ที่มีส่วนในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนของชาติในด้านการศึกษา เป็นสถานอบรมมณีนัยเด็ก และเยาวชนมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะเด็กที่ยากจนขาดคนดูแล และกำพร้าบิดา ก็ได้อาศัย สถาบันสงฆ์ให้ภิกษุสงฆ์เป็นผู้อุปการะ เป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนได้ใกล้ชิดพระศาสนาและ เป็นโอกาสให้ภิกษุสงฆ์ได้พัฒนาทรัพยากรของชาติตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่พึง ประารถนาของสังคมต่อไป<sup>๒๑</sup>

นอกจากนั้น บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ ยังได้กล่าวเกี่ยวกับการศึกษาสงเคราะห์ ว่าเป็นบทบาทและภารกิจของภิกษุสงฆ์ที่สำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการสงเคราะห์ ประชาชนด้านการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่าง มีความสุข<sup>๒๒</sup>

กล่าวโดยสรุป การศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ทั้งด้านการศึกษา การอบรมสั่งสอนให้ที่อยู่อาศัย อาหาร รวมทั้งการทำให้เด็กมีความอบอุ่นและมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

<sup>๒๐</sup> พระเทพปริยัติสุธี, การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๘-๔๙.

<sup>๒๑</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐ - ๕๑.

<sup>๒๒</sup> บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ, "ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี วัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี", หน้า ๒๐.

### ๕. ด้านการสาธารณูปการ

กรมการศาสนา ได้ให้ความหมายของสาธารณูปการ ว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของเจ้าอาวาสด้านอื่น ๆ การพัฒนาเหล่านี้ ได้แก่ การดูแล บำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัด การดูแลรักษาและก่อสร้างอาคารสถานที่ เช่น อุโบสถ เมรุ อาคารเรียน หอธรรม กุฏิ ศาลาการเปรียญ เป็นต้น งานสาธารณูปการแต่ละวัดจะไม่เท่าเทียมกันมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดเศรษฐกิจ ความต้องการของชุมชนและบารมีของเจ้าอาวาสหรือพระสงฆ์ในวัดเป็นสำคัญ<sup>๒๓</sup>

พระเทพปริยัติสุธี ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวัดว่า เป็นการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องเดิมภายในวัด รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานกิจการพระศาสนาในวัดให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสมบูรณ์ เพื่อสร้างวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นแหล่งอารยธรรมอันเจริญรุ่งเรือง มีศาสนวัตถุ ศาสนสถานอันเป็นเครื่องหมายแห่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม บุคลากรทางศาสนามีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างแก่ประชาชนสังคม สามารถแนะนำให้ประชาชนในสังคมพ้นจากความลุ่มหลง ฟุ้งเฟ้อ และดำรงอยู่ได้อย่างเป็นสุข มีการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านศาสนพิธี การให้การศึกษา การเผยแผ่ศาสนาธรรม และการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้วัดมีความเจริญรุ่งเรืองเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และที่สำคัญเพื่อให้พระศาสนาสร้างความสงบสุขได้อย่างแท้จริง<sup>๒๔</sup>

กรมการศาสนา ได้กำหนดแนวทางในการจัดการด้านสาธารณูปการ วัดจะต้องมีแผนผังกำหนดการปลูกสร้างภายในวัด บริเวณวัดมีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับไม้เกี่ยวกับพุทธประวัติ ทำให้วัดเป็นแหล่งศึกษา สถานที่ที่รื่นรมย์ ลานวัดสะอาด ปราศจากขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล มีถังรองรับขยะ มีถนนทางเดินเท้าภายในวัด วัดควรมีประตูปิดเปิดตามวันเวลาเพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินของวัด มีป้ายแสดงสิ่งสำคัญ ๆ เพื่อดึงดูดความศรัทธาของประชาชนตามสมควร การทาสีเสนาสนะก็ดี แผ่นป้ายก็ดี ให้ใช้สีเรียบ ๆ ไม่ฉูดฉาด การปลูกสร้างเสนาสนะภายในวัด ให้รักษาไว้ซึ่งศิลปกรรมของไทย มีการจัดระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้าที่อยู่อาศัย มีระบบกำจัดสิ่งปฏิกูล ห้องน้ำ ห้องส้วม จัดสวัสดิการให้ภิกษุสามเณรได้รับความผาสุกในการบำเพ็ญสมณธรรม<sup>๒๕</sup>

<sup>๒๓</sup> กรมการศาสนา, คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙), หน้า ๗.

<sup>๒๔</sup> พระเทพปริยัติสุธี, การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, หน้า ๔๕.

<sup>๒๕</sup> กรมการศาสนา, วัดพัฒนา ๔๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

ความมุ่งหมายของสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาวัด และส่งเสริมสร้างวัดให้เป็นที่  
อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือสังคมผู้เป็นเจ้าของวัดนั้นให้วัฒนาสถาพรสืบไป ดังที่  
พระราชรัตนมุนี ได้กล่าวเกี่ยวกับกิจการคณะสงฆ์และพระศาสนาในด้านสาธารณูปการของวัด  
ในปัจจุบัน แบ่งไว้ ๓ เรื่อง คือ

๑. การบูรณะและพัฒนาวัด
๒. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ
๓. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด<sup>๒๖</sup>

กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา  
วัดด้านสาธารณูปการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณค่าสิ่งแวดล้อม และศิลปกรรม ดังนี้

๑. วัดต้องมีความรู้ในการต่อเติมอาคาร จะต้องคำนึงถึงรูปแบบที่สอดคล้องกับ  
อาคารเดิม เพื่อเป็นการอนุรักษ์สถาปัตยกรรม และสิ่งแวดล้อม

๒. อาคารที่เป็นองค์ประกอบของวัด เช่น ศาลาทำน้ำ ราน้ำ ห้องสุขา ควรอยู่  
ห่างจากอาคารสำคัญ และต้องมีสภาพเรียบร้อยสอดคล้องกลมกลืนส่งเสริมซึ่งกันและกันกับตัว  
วัด

๓. บริเวณที่เป็นเขตพุทธาวาส ไม่สมควรจะสร้างสิ่งก่อสร้างใด ๆ เพิ่มเติม

๔. บริเวณที่เป็นลานธรรมต้องกำหนดขอบเขตให้เป็นสัดส่วน

๕. บริเวณที่เป็นเขตสังฆาวาส อันเป็นที่ตั้งกุฏิสงฆ์ การก่อสร้าง สิ่งก่อสร้าง  
ใหม่ต้องให้คงรูปลักษณะเดิม เพื่อไม่ให้เกิดการทำลายรูปแบบ

๖. กรณีเป็นวัดที่มีความสำคัญ หากมีการสร้างร้านค้าต้องอยู่ในที่ไม่บังสายตา  
เมื่อมองไปยังตัวอาคารหลัก

๗. พื้นที่ลานวัดจะต้องส่งเสริมให้พื้นที่วัดมีบรรยากาศที่เหมาะสม

๘. หลีกเลี่ยงการติดป้ายโฆษณาสินค้าขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะด้านกำแพงวัดหรือใน  
บริเวณวัด

๙. ต้นไม้ที่จะปลูก ควรเป็นต้นไม้ประจำท้องถิ่น และเป็นต้นไม้ที่นิยมปลูกกันใน  
วัด ควรดูแลรักษาไม่ให้เสื่อมโทรม

๑๐. รักษาความสะอาด จัดที่ทิ้งขยะที่มีสีสันทกมลกลืน มีรูปทรงไม่สะดุดตา และ  
มีความแข็งแรงรักษาง่าย

๑๑. วัดควรจัดให้มีการสอดส่องดูแลพื้นที่ใกล้เคียงบริเวณวัดว่า จะดำเนิน  
กิจกรรมใด ๆ ที่ขัดแย้งกับสภาพวัด ควรจะหาทางคัดค้านกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม

<sup>๒๖</sup>พระราชรัตนมุนี, การจัดการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด,  
(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๙.

๑๒. วัดจะต้องให้ความรู้ ความเข้าใจเพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ผู้มาเยือนให้เห็นความสำคัญในฐานะวัดเป็นแหล่งศิลปกรรม

๑๓. วัดควรมีแนวทางในการลด เลิก การแข่งขันสร้างศาสนวัตถุ

๑๔. วัดควรดำเนินทางสายกลาง เพื่อสอดคล้องกับพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

๑๕. วัดที่มีโบราณสถานขึ้นทะเบียนไว้ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ต้องประสานกับกรมศิลปากร<sup>๒๗</sup>

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายของการสาธารณูปการก็เพื่อบำรุงรักษาวัด ให้เป็นที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เป็นการก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถานภายในวัดให้เรียบร้อยดีงาม อันได้แก่ การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน โดยมีภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

## ๖. ด้านการสาธารณสงเคราะห์

วัดกับชุมชน หรือบ้านกับวัด คฤหัสถ์กับพระภิกษุสงฆ์นั้น ไม่ว่าจะครั้งพุทธกาลหรือสมัยปัจจุบันย่อมต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางใดทางหนึ่งเสมอ เพราะวัดเป็นสถาบันสำคัญทางศาสนาที่มีความผูกพันเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันกับชุมชนมาเป็นระยะเวลายาวนานนับตั้งแต่เริ่มแรกของการมีวัดเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา ดังที่ พระมหาทนะหงชัย บุรณพิสุทธ์ กล่าวไว้ว่า ชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดวัดและมีบทบาทในการอุดหนุนค้ำจุนวัด ส่วนวัดก็มีบทบาทต่อชุมชนอย่างกว้างขวางเช่นกัน เช่น คฤหัสถ์พึงอุปถัมภ์บำรุงสมณพราหมณ์ หรือนักบวชด้วยการกระทำความดี ๆ ก็ประกอบด้วยเมตตาทั้งการกระทำทางกาย คำพูด ความคิด ต้อนรับด้วยความเต็มใจและอุทิศด้วยปัจจัยสี่ ส่วนสมณพราหมณ์ หรือนักบวชทั้งหลาย เมื่อได้รับการอุปถัมภ์ตั้งนั้นแล้ว จึงควรแนะนำสั่งสอนให้ชาวบ้านละเว้นจากการทำความชั่ว ดำรงอยู่ในความดี สงเคราะห์อ่อนนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม และบอกทางแห่งการดำเนินชีวิตอันประเสริฐตามหลักพุทธธรรม เป็นต้น พระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าทั้งพระภิกษุสงฆ์และชาวบ้านต่างก็ต้องเกี่ยวเนื่องพึ่งพาอาศัยกันและกันทั้งสองฝ่าย จึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นความสมดุลที่ต่างฝ่ายต่างเต็มใจที่จะพึ่งพาซึ่งกันและกัน<sup>๒๘</sup>

กรมการศาสนา ได้รายงานความมุ่งหมายของการสาธารณสงเคราะห์ไว้ว่าเป็นการให้วัดกับบ้านต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ชาวบ้านก็บำรุงวัด ส่วนชาววัดก็คอยอำนวยความสะดวกแก่ชาวบ้าน การสาธารณสงเคราะห์ จึงเป็นกิจกรรมที่วัดหรือภิกษุสงฆ์ดำเนิน

<sup>๒๗</sup> กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและศิลปกรรม, กรมการศาสนา, การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๙.

<sup>๒๘</sup> พระมหาทนะหงชัย บุรณพิสุทธ์, “บทบาทของวัดกับชุมชนเมื่อในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร”, หน้า ๕๔.

กิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์<sup>๒๙</sup> ดังที่ บุญศรี พาณะจิตต์ และคณะ ได้กล่าวถึงลักษณะของการสาธารณสงเคราะห์ว่ามี ๔ ประการ ดังนี้

๑. การดำเนินการกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ได้แก่ การที่วัด หรือ คณะสงฆ์ ดำเนินการเองซึ่งกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ให้เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล กิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรมวิชาชีพ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๒. การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐ หรือของเอกชน หรือผู้ใดผู้หนึ่งดำเนินการและการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การพัฒนาตำบล ขุดสระน้ำ ขนาดใหญ่ เพื่อเป็นแหล่งน้ำอุปโภค และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม จัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์ และอื่น ๆ

๓. การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง สร้างโรงพยาบาล และจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลูกต้นไม้ และอื่น ๆ ข้อนี้ มุ่งเอาเฉพาะการช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นของสาธารณประโยชน์

๔. การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการที่ควรช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้และน้ำท่วม พร้อมมอบเครื่องอุปโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนเลี้ยงเด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส<sup>๓๐</sup>

**บุญศรี พาณะจิตต์ และคณะ** กล่าวถึงความสำคัญของภารกิจด้านนี้ว่า การสาธารณสงเคราะห์เป็นการแสดงบทบาทของภิกษุสงฆ์ ในด้านสังคมสงเคราะห์ ทั้งการสงเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์ โดยมีภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำชุมชนในการบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เพราะภิกษุสงฆ์เป็นศูนย์กลางเชื่อมประสานระหว่างคนจนกับคนรวย ปัจจัยที่ได้รับบริจาคมา ภิกษุสงฆ์ก็ใช้ทำประโยชน์เป็นสาธารณกุศล และช่วยเหลือบุคคลผู้ขาดแคลน และด้อยโอกาสดังกล่าวแล้ว<sup>๓๑</sup>

**พระราชรัตนมุนี** กล่าวถึงความสำคัญของภารกิจด้านนี้ว่าการสาธารณสงเคราะห์เป็นการจัดให้การสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนผู้อุปถัมภ์บำรุงวัด ทายก

<sup>๒๙</sup> กรมการศาสนา, *วัดพัฒนา ๔๓*, หน้า ๑๓.

<sup>๓๐</sup> บุญศรี พาณะจิตต์ และคณะ, “ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี”, หน้า ๒๔.

<sup>๓๑</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

ทายิกาของวัด หรือประชาชนทั่วไป วัดเป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัดอยู่ได้ก็ต้องพึ่งบ้าน และบ้านอยู่ได้ก็ต้องพึ่งวัด วัดเป็นศูนย์กลางของสังคม พระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน เมื่อประชาชนเดือดร้อนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็เป็นหน้าที่ของทางวัดจะต้องจัดการสงเคราะห์ช่วยเหลือ การสาธารณสงเคราะห์จึงเป็นหน้าที่ของวัด และเจ้าอาวาสจะต้องดำเนินการบริหารงานทุกด้านเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชนในขอบเขตที่วัดจะจัดได้<sup>๓๒</sup>

กล่าวโดยสรุป การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่ การสงเคราะห์ภิกษุสงฆ์สามเณร การสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน การช่วยเหลือผู้ป่วยผู้ยากไร้ การสร้างหอสมุดโรงเรียน เป็นต้น การสาธารณสงเคราะห์นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือชาวบ้านในสิ่งที่พวกเขาต้องการ และมีความจำเป็นแล้ว ยังเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับบ้านอีกทางหนึ่งด้วย

## ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

### ๑. ความหมายของการบริหาร

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ การบริหาร (Administration) และการจัดการ (management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน แต่คำสองคำนี้ใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน

การบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ความเข้าใจเช่นนี้นับได้ว่าถูกต้องและกันความหมายกว้างขวาง บางท่านถือว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกในสังคม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้มากมายดังต่อไปนี้

**ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker )** ปรมาจารย์ทางการบริหารของสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า “การบริหารคือศิลปะในการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น<sup>๓๓</sup>

<sup>๓๒</sup> พระราชรัตนมุนี, การจัดสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด, หน้า ๔๗.

<sup>๓๓</sup> Drucker Peter F, **The Practice of Management** , (New York : Harper & Row Publishers, 1974), p. 12.



**ฮัท ฮิชัน (Hutchinson)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุประสงค์และกำลังคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด<sup>๓๔</sup>

**คูนซ์ และดอลเนล (Koontz and Donnell)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น<sup>๓๕</sup>

**เออร์เนสต์ เดล (Ernest Dale)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า<sup>๓๖</sup>

**ประยูทธ เจริญสวัสดิ์** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใด ๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่ม หรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๓๗</sup>

**วัชร บวรณสิงห์** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน<sup>๓๘</sup>

<sup>๓๔</sup> Hutchinon, Jonh G, **Organization : Theory and Classical Concepts**, (New York : McGraw-Hill 1967), p.12.

<sup>๓๕</sup> Koontz, Harold & Cyril O' Donnell, **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Fucntions**, (New York : McGraw-Hill, 1972), p. 43.

<sup>๓๖</sup> Ernest Dale, **Management : Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill, 1973), p. 4.

<sup>๓๗</sup> ประยูทธ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, ( กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๐), หน้า ๓.

<sup>๓๘</sup> วัชร บวรณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ( กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า, ๙.

**กิตติมา ปรีดีติลล** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล<sup>๓๙</sup>

**จันทร์ธานี สงวนนาม** ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)<sup>๔๐</sup>

**ชาญชัย อาจิณสมมาตร** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล<sup>๔๑</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์กรให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด<sup>๔๒</sup>

**ธณจรัส พูนสิทธิ์** ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ

<sup>๓๙</sup> กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนาคารพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

<sup>๔๐</sup> จันทร์ธานี สงวนนาม, **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**, (ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

<sup>๔๑</sup> ชาญชัย อาจิณสมมาตร, **ศัพท์การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

<sup>๔๒</sup> ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

(Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น<sup>๔๓</sup>

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย<sup>๔๔</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง<sup>๔๕</sup>

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๔๖</sup>

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม<sup>๔๗</sup>

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม<sup>๔๘</sup>

<sup>๔๓</sup> ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

<sup>๔๔</sup> ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

<sup>๔๕</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

<sup>๔๖</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

<sup>๔๗</sup> วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แพร่วิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

<sup>๔๘</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

**ศจี อนันต์นพคุณ** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จใน เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้ กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ<sup>๔๙</sup>

**สมคิด บางโม** ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ<sup>๕๐</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อม มีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็น การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่ม คน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล<sup>๕๑</sup>

**สมาน รังสิโยภษฎุ** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๕๒</sup>

**สิริภพ เหล่าลาภะ** ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการ อ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ

<sup>๔๙</sup> ศจี อนันต์นพคุณ, กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก , ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๕๐</sup> สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

<sup>๕๑</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

<sup>๕๒</sup> สมาน รังสิโยภษฎุ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง<sup>๕๓</sup>

สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน ริงสิโยกฤษฎ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ<sup>๕๔</sup>

เสนาะ ตีเขาว์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง<sup>๕๕</sup>

คูนท์และไวฮีริช (Koontz & Wehrich) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอยขยายความได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล<sup>๕๖</sup>

เซอร์จิโอวานี และคณะ (Sergiovanni & other) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารโดยทั่วไป คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๕๗</sup>

<sup>๕๓</sup> สิริภาพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

<sup>๕๔</sup> สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน ริงสิโยกฤษฎ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

<sup>๕๕</sup> เสนาะ ตีเขาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

<sup>๕๖</sup> Harold Koontz & Heinz Wehrich, **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

<sup>๕๗</sup> Sergiovanni, T.J. & Carver, F.D., **The school executive : A theory of administration**, (New York : Harper & Row, 1987), p. 5.

**ไซมอน (Simon)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน<sup>๕๘</sup>

**ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Drucker)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้ งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ<sup>๕๙</sup>

**โมลแมน (Moehlman)** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือ กระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ<sup>๖๐</sup>

**ยอร์ช (George)** ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร<sup>๖๑</sup>

**ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick)** ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้<sup>๖๒</sup>

จากการศึกษาความหมายของการบริหารผู้วิจัย สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่อยู่ คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ อย่างเหมาะสม ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง ศาสตร์ และ ศิลป์ ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับ

<sup>๕๘</sup>ไซมอน (Simon) อังโน ศจี อนันต์นพคุณ, กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, หน้า ๒.

<sup>๕๙</sup>ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Drucker) อังโน ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : คอมแพคท์พริ้นท์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๑-๑๒.

<sup>๖๐</sup>โมลแมน (Moehlman) อังโน ชาญชัย อาจิณสมภาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

<sup>๖๑</sup>ยอร์ช (George) อังโน ประดิษฐ์ บอดี้จัน, “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย นเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

<sup>๖๒</sup>ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) อังโน สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

สถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้อำนวยการ และผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. กระบวนการบริหาร

สมคิด บางโม กล่าวว่ อองรี ฟาโยล เป็นบุคคลแรกที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ ปัจจุบันเรียกว่ากระบวนการบริหารจัดการ มี ๕ ประการ (POCCC) ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) คือ การศึกษาข้อมูลในปัจจุบันและคาดการณ์ในอนาคต แล้ววางแผนเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การจัดสรรคนเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การสั่งให้คนทำงานตามที่มีมอบหมายงานให้ทำ บังคับบัญชาให้พนักงานทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๔. การประสานงาน (Coordination) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ ตรวจสอบให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้<sup>๒๓</sup>

สำหรับแนวปฏิบัติของผู้บริหาร Fayol อธิบายว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงาน ประสบการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการบริหารยิ่งมีความจำเป็นมาก ฟาโยล ได้เสนอหลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าหน้าที่นั้นจะได้รับมอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแล้วก็ตาม

๒. ในการมอบงานจะต้องมอบทั้งหน้าที่และอำนาจให้ได้สัดส่วนกับเอกภาพในการบังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วย หากขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาแล้วจะทำให้งานในองค์การเกิดความยุ่งยากสับสน ทำงานไม่สะดวก

๓. การบริหารงานองค์การจะต้องให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ แม้ว่าองค์การนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตาม แต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์การย่อมตรงกัน

<sup>๒๓</sup>สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๑.

๔. ผู้บริหารจะต้องจัดให้ทุกหน่วยงานในความรับผิดชอบปฏิบัติงานสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์การ นักบริหารจะต้องแสวงหาวิธีที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดเวลาในการทำงาน

**ลูเทอร์ กุลิค และ ลินดัล เออวิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick)** ได้นำหลักการบริหารจัดการของฟาโยลมาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ ในที่สุดได้คำดอปลั้น ๆ คือ POSDCORB ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร ๗ ประการ คือ

P = Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องทำก่อนการลงมือปฏิบัติ

O = Organizing หมายถึง การจัดการองค์กร กล่าวคือ เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

D = Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการบอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่า ควรจะทำอะไรบ้าง อย่างไร ไปในทิศทางใด

CO = Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสารการกำหนดระเบียบแผนในการทำงาน เป็นต้น

R = Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

B = Budgeting หมายถึง การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม

จะเห็นได้ว่า POSDCORB ของกุลิคนี้มีลักษณะซ้ำซ้อนกับ POCCC ของฟาโยล แต่จัดขั้นตอนไว้ละเอียดกว่าจึงได้มีผู้นิยมนำมาใช้และเผยแพร่ในเวลาต่อมา<sup>๖๔</sup>

การบริหารเป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีขั้นตอนและเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารบางตำราเรียกว่า หน้าที่ของการจัดการ ซึ่งมีหลายหน้าที่แตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน แต่จะมีหลักการใหญ่ ๆ คล้ายคลึงกัน

#### การบริหารองค์กรต่าง ๆ เป็นงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑. การปกครอง บัญชา การพิจารณาวินิจฉัย การตัดสินใจ การสั่งงาน
๒. การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของโครงการ การวางแผนและการบริหารโครงการ การแบ่งงาน การมอบหมายหน้าที่

<sup>๖๔</sup>Luther Gulick and Lyndall Urwick, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๗๑-๗๒.



รับผิดชอบ การจัดการรวมทั้งการตรวจงานการติดตามผล การประเมินผลงาน การรายงาน การติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์

### ๓. การจัดการด้านบุคลากร การเงินหรือการคลัง และทรัพย์สิน

ดังนั้น การบริหารที่ได้ผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูง คือการบริหารที่ได้ผลผลิต ผลงาน ที่ทำได้สำเร็จอย่างดีมากกว่าปกติทั่วไป ด้วยต้นทุนหรือค่าลงทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งหมายความว่า นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างประหยัดที่สุด และให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

### ๓. แนวคิดทักษะการบริหารจัดการ

การบริหารงานที่จะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงาน หรือองค์การใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหาร ที่ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทให้เป็นທີ່ประจักษ์ถึง ความรู้ ความเข้าใจในภาระหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์การ ความสามารถทางกระบวนการบริหาร การจัดสรรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริหาร ตลอดจนการใช้ความสามารถทาง ทักษะ การบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของ หน่วยงานหรือองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทักษะการบริหารอัน จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องมีและนำมาใช้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานนั้น

#### ๓.๑ ความหมายของทักษะ

สมศรี วีรานนท์ กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของ บุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ ออกมาเป็นกระทำ (Action) หรือหมายถึง ความสามารถที่ถูกพัฒนา ไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาแต่กำเนิด นอกจากนี้ ยังต้องเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว<sup>๖๕</sup>

สรุปว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แปลความรู้ที่มีอยู่ ออกมาเป็นการกระทำในภาคปฏิบัติอย่างชำนาญ

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะไว้ดังนี้

สันติธร ภูริภักดี ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งแต่ละระดับจะมีขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของงาน ที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะความรู้ ความชำนาญต่าง ๆ ในการบริหาร อันได้แก่

<sup>๖๕</sup> สมศรี วีรานนท์, "การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา๑", วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕.

ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน ทักษะด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อ ความหมาย ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านแนวความคิด และทักษะด้านการเป็นผู้นำ<sup>๖๖</sup>

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า ทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องมี เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหลายประการ แต่อาจสรุป ได้เป็นทักษะด้านต่าง ๆ ๓ ด้าน คือ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิค ทักษะเกี่ยวกับคน และทักษะ เกี่ยวกับความคิด (เชิงปัญญา)<sup>๖๗</sup>

แมสซี (Massy) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารว่า ควร ประกอบด้วย

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นเรื่องของความรู้ ความจำ ความเข้าใจความสามารถ ในการนำไปใช้ความสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินผล

๒. องค์ประกอบของความสามารถ หมายถึง ทักษะ ศิลปะ ดุลยพินิจในการตัดสินใจ และปัญญาแม้ความสามารถเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยัง องค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้

๓. องค์ประกอบด้านเจตคติ เป็นสภาพความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสภาพภายในจิตใจ ของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง<sup>๖๘</sup>

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีแนวความคิดที่ สอดคล้องกันกับทฤษฎี ๓ ทักษะ ของ แคทซ์ ที่ได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร พบว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ๓ ด้าน คือ ทักษะด้าน เทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด<sup>๖๙</sup>

ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับทักษะทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิคไว้ ดังนี้

<sup>๖๖</sup>สันติธร ภูริภักดี “คุณภาพกับการบริหาร”, วารสารนักบริหาร, มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ ๓. ๒๕๔๒) : ๕๓.

<sup>๖๗</sup>พิมลจรรย์ นามวัฒน์, การบริหารจัดการองค์การของรัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สบายใจการพิมพ์, ๒๕๔๒, ๒๓๘)

<sup>๖๘</sup>แมสซี (Massie, ๑๙๖๔,๙ อ้างถึงใน สมศักดิ์ ตานเดชา, “ทักษะการบริหารงานและ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

<sup>๖๙</sup>Katz, Robert L, “Skills of an Effective Administration ” **Harvard Business Review**, ๓๓ (January-February, 1955), P.33-42.

**แคทซ์** ได้อธิบายถึงทักษะด้านเทคนิคว่า หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ดำเนินการและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๗๐</sup>

**พิมลจรรย์ นามวัฒน์** อธิบายว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึงความสามารถในการ ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ระเบียบปฏิบัติและ เทคนิค ซึ่งรวมถึงเทคนิคในการใช้เครื่องมือในการผลิตและกำหนดโครงสร้างงานเพื่อ ประสิทธิภาพสูงสุดด้วย<sup>๗๑</sup>

**สมคิด บางโม** กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่ง โดยเฉพาะ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับ กระบวนการวิธีการ รวมทั้งการใช้เครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ทักษะด้านเทคนิคของเจ้าอาวาส จึงหมายถึง ความสามารถของเจ้าอาวาส ในการใช้ เทคนิควิธีการ กระบวนการ และเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหารงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้<sup>๗๒</sup>

**แคทซ์** ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ ความสามารถในการ ประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ ความสามารถในการ ฝึกพลังความร่วมมือจากผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความสามารถติดต่อ ประสานงานกับ หน่วยงานอื่นในอันที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตน ตลอดจนความสามารถ ในการสร้าง ภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจ ในหน่วยงาน ตลอดไป<sup>๗๓</sup>

<sup>๗๐</sup> Ibid, p, 33-34.

<sup>๗๑</sup> พิมลจรรย์ นามวัฒน์, เอกสารการสอน องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓๘.

<sup>๗๒</sup> สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๗๖.

<sup>๗๓</sup> Katz, Robert L, "Skills of an Effective Administration " p, 34-35.

**สมยศ นาวิการ** ให้ทัศนะว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น เข้าใจและจูงใจบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มผู้บริหารต้องการทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อควมามีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของกลุ่ม<sup>๗๔</sup>

**ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์** ให้ความเห็นว่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถที่จะพิจารณาพินิจพิเคราะห์คนที่ทำงานร่วมกับเรา รวมทั้งความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำด้วย<sup>๗๕</sup>

**พิมลจรรย์ นามวัฒน์** อธิบายว่า การบริหาร คือ การสร้างความสำเร็จโดยการใช้ความพยายามของบุคคลอื่นทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ทักษะเกี่ยวกับคนจึงมีความสำคัญ ทักษะด้านนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการทำงานและติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งเข้าใจในบุคคลเหล่านั้นด้วย ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับงานที่ต้องพบปะ และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง<sup>๗๖</sup>

**สมคิด บางโม** กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น มีความชำนาญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดี และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดกับคนในองค์การ<sup>๗๗</sup>

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะปฏิบัติตนกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์การอื่น เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคคล หรือกลุ่มคนทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และทุ่มเทให้กับหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ รวมถึงการ สร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่พึงประสงค์ อาจกล่าวได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความสามารถในการใช้มนุษยสัมพันธ์เพื่อการ บริหารนั่นเอง

ดังนั้น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าอาวาส จึงหมายถึง ความสามารถของเจ้าอาวาสในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้เกิดการประสานงาน การสร้างทีมงาน การจูงใจผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

๓. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดไว้ดังนี้

<sup>๗๔</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘), หน้า ๑๙.

<sup>๗๕</sup> ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, พฤติกรรมองค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๐), หน้า ๖.

<sup>๗๖</sup> พิมลจรรย์ นามวัฒน์, เอกสารการสอน องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๓๘.

<sup>๗๗</sup> สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๗๖.

**แคทซ์** กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึงความสามารถของผู้บริหาร ในการมองภาพรวมทั้งหมดของหน่วยงานหรือองค์การ รู้และเข้าใจหน่วยงานของตน ในทุกลักษณะ ทุกชั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานด้าน ต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจนและการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นได้อย่างไร รวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตน กับหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารงานมีกิจกรรมหลายอย่างที่ผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านความคิดรวบยอด เช่น การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการจัดความขัดแย้ง<sup>๗๘</sup>

**สมยศ นาวิการ** อธิบายว่า ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถทางด้านสมองประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์ และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดขององค์การ ทักษะทางด้านความคิดจะเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการมององค์การโดยส่วนรวม และมีความเข้าใจว่า ส่วนต่าง ๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่น ๆ อย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวมอย่างไรผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านความคิดที่เพียงพอในการพิจารณาว่า ปัจจัยต่าง ๆ ของสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งมีความเกี่ยวพันระหว่างกันและกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของเขาเป็นผลดีกับองค์การ<sup>๗๙</sup>

**ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์** ได้กล่าวว่า ทักษะการมองภาพรวมของหน่วยงานเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของหน่วยงาน ความรู้ความสามารถของบุคลากร การบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ทำงานตรงกับความสามารถ ทำด้วยความพอใจ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน<sup>๘๐</sup>

**พิมลจรรย์ นามวัฒน์** มีความเห็นว่า ทักษะเกี่ยวกับความคิดเป็นทักษะด้านความรู้ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ โดยมีความเข้าใจในกิจกรรมที่ซับซ้อน และผลประโยชน์ขององค์การ รวมทั้งเข้าใจความเกี่ยวข้องกันระหว่างกิจกรรมและผลประโยชน์เหล่านั้น ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์การ สามารถกำหนดกลยุทธ์และดำเนิน กลยุทธ์นั้นให้บรรลุผลสำเร็จ<sup>๘๑</sup>

**สมคิด บางโม** กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงานอย่างแท้จริง เมื่อพบปัญหาสามารถ

<sup>๗๘</sup> Katz, Robert L, "Skills of an Effective Administration " p, 35-36.

<sup>๗๙</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหาร, หน้า ๑๙.

<sup>๘๐</sup> ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, พฤติกรรมองค์การและการบริหาร, หน้า ๖.

<sup>๘๑</sup> พิมลจรรย์ นามวัฒน์, เอกสารการสอน องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๓๙.

แก้ไขและตัดสินใจอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ<sup>๘๒</sup>

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) จึงหมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจภาพรวมขององค์การ ในมิติต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เข้าใจและมองเห็นถึงแนวโน้มทิศทาง ของการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ สามารถนำองค์การไปยังเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ทักษะด้านความคิดรวบยอดของเจ้าอาวาส คือ ความสามารถของเจ้าอาวาสในการเข้าใจสภาพและสถานการณ์ของวัดโดยรวม ความสามารถในการเข้าใจระบบการปฏิบัติงาน ในวัด เกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการบริหาร โครงสร้างงาน โครงสร้างตำแหน่ง และนโยบาย แผนงาน ของวัด ความสัมพันธ์ภายในวัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในวัดหรือหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทั้ง ๓ ประการ ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz) ที่กล่าวมาจะมีลักษณะผสมผสานกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสเป็นอย่างมากมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพการบริหารวัดจะเห็นได้จากการที่วัดพัฒนาเร็วหรือช้าสำเร็จหรือล้มเหลว เป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารของเจ้าอาวาสเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของเจ้าอาวาสด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

**เด่น ชะเหนติยัง** ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือ

<sup>๘๒</sup> สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๗๗.

ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ<sup>๔๓</sup>

**เดิมศักดิ์ ทองอินทร์** ได้เขียนถึงหลัก POSDCoRB ในหนังสือ ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ ไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. 1937 ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมี การเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อดังนี้ POSDCoRB (พอสต์คอร์ดบ)<sup>๔๔</sup>

**ทองหล่อ เดชไทย** ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวได้ว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้<sup>๔๕</sup>

**เนตรพัฒนา ยาวีราช** เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมี

<sup>๔๓</sup> เต็น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

<sup>๔๔</sup> เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗

<sup>๔๕</sup> ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กร<sup>๘๖</sup>

**ประพันธ์ สุริหาร** ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB<sup>๘๗</sup>

**พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** กล่าวว่า หน้าที่ของนักบริหารปรากฏอยู่ในคำจำกัดความที่ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร อำนาจการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อกันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็คือการบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์กรตั้งแต่สมัยโบราณ<sup>๘๘</sup>

**พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต)** เขียนในหนังสือเรื่อง “สงฆ์ผู้นำสังคม” ว่า พระสงฆ์ในฐานะผู้นำในสังคมไทยมี ๒ ด้าน คือ

๑) การเป็นผู้นำด้านศีลธรรม จิต วิทยญาณ ศาสนา ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ๒ อย่าง คือ ความแม่นยำในพระพุทธรพจน์ พระไตรปิฎก และคัมภีร์ที่เกี่ยวข้อง ความลึกซึ้งในจิตภาวนา มีสมาธิและฉลาดในเรื่องจิตของตนและผู้อื่น รวมทั้งมีศิลปะในการถ่ายทอด เช่น บรรยาย ปาฐกถา เขียนบทความ หนังสือ และตำรับตำรา

๒) ความเป็นผู้นำทางด้านสติปัญญา จะต้องทราบศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา ศาสนาเปรียบเทียบ การเมืองระหว่างประเทศ และ

<sup>๘๖</sup> เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

<sup>๘๗</sup> ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

<sup>๘๘</sup> พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.



สถานการณ์โลกปัจจุบัน รวมทั้งสามารถสื่อสารผ่านภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อยหนึ่งภาษา ถึงสองภาษา และใช้เทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อความงอกงามแห่งสติปัญญา และสื่อพระศาสนาได้อย่างเหมาะสม<sup>๕๙</sup>

**วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสต์คอร์ดบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริงงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)<sup>๖๐</sup>

**สมคิด บางโม** ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความ จำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน

<sup>๕๙</sup> พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๘-๕๙.

<sup>๖๐</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

ร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ<sup>๙๑</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่มีชื่อเสียงและใช้กันอย่างแพร่หลายได้แก่ POSDCoRB Model ของ ลูเธอร์ กุลลิค และ เลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) กระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ คือ

๑) P = Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย

๒) O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งบางการศึกษาาก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน

๓) S = Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหาคณะมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

๔) D = Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การตรวจตรา ชี้แนะการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือโต้แย้งกับบัญชา ตลอดจนคิดปะในการบริหารงาน

๕) Co = Coordination หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๖) R = Reporting หมายถึง การบันทึกรายงานไว้เป็นหลักฐานเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาและแจ้งให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบตลอดถึงการประชาสัมพันธ์

๗) B = Budgeting หมายถึง การจัดงบประมาณเป็นการวางแผนการจ่ายเงินการบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายโดยรอบคอบรัดกุม<sup>๙๒</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์การประกอบการกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายใน

<sup>๙๑</sup> สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

<sup>๙๒</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๒๒ - ๒๓.

สภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายใน สภาพแวดล้อมภายในบริษัท<sup>๙๓</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็น รูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ<sup>๙๔</sup>

**สพจน์ พันธุ์ชูเพชร** ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารงานของลูลิค และเออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) ซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ ๗ ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” กระบวนการบริหารนี้ได้สรุปไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี ค.ศ. 1936 โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๓) การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไป และในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันและกลมกลืนกัน

๕) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

<sup>๙๓</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒.

<sup>๙๔</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

๖) งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชี<sup>๕๕</sup>

**สุพิน เกษาคุปต์** ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง<sup>๕๖</sup>

**เสนาะ ตีเยาว์** ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ<sup>๕๗</sup>

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาเหตุสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้

<sup>๕๕</sup> สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

<sup>๕๖</sup> สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

<sup>๕๗</sup> เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, หน้า ๑-๒.

สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

**สรุปได้ว่า** แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับใช้ศาสตร์หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่น ๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่าการยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคัมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่ดีอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล<sup>๙๘</sup> ดังนี้

<sup>๙๘</sup> ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

๑) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช้สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสังฆกรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑<sup>๓๙</sup>

๒) ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัยเป็นต้น

๓) ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักร และพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น

<sup>๓๙</sup> อัง.ทุก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

**ดิณ ปรัชญพฤทธิ** ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงาน การบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม<sup>๑๐๐</sup>

<sup>๑๐๐</sup>ดิณ ปรัชญพฤทธิ, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

**พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล** กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐<sup>๑๑</sup> ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์หรือออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจรรยาบรรณในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

<sup>๑๑</sup> พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.



๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ<sup>๑๐๒</sup>

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

กูลิค แอล. และ เออร์วิค เจ. (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า "POSDCoRB Model" ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้<sup>๑๐๓</sup>

(๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

(๒) การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

(๓) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

(๔) การอำนวย (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๕) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

<sup>๑๐๒</sup>วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, หน้า ๑๑.

<sup>๑๐๓</sup>Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

(๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

**เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol)** ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ<sup>๑๐๔</sup>

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)

(๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

---

<sup>๑๐๔</sup> Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York : Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

วิลเลียม โอยูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร<sup>๑๐๕</sup> ดังนี้

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการบังคับโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานในทุกส่วนของหน่วยงานในองค์กร เพื่อให้แต่ละส่วนงานมีขั้นตอนและแบบแผนที่เป็นระบบ เพื่อสะดวกในการติดต่อและดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบนั้น เป็นต้นว่า การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ กระบวนการบริหารงานเหล่านี้เป็นหลักการที่ทุก ๆ องค์กรควรมี เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด

### ๑. ความหมายของประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ที่สำคัญมีดังนี้

<sup>๑๐๕</sup> William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

จอห์น ดี มิลเล็ต (John D. Millet) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)<sup>๑๐๖</sup>

เฮอ์เบิร์ต ไชมอน (Herbert A. Simon) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าพิจารณาว่าทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบาลก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา<sup>๑๐๗</sup>

นอกจากความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจและการบริหารแล้ว Ryan and Smith ยังได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทกับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

## ๒. ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

แคทซ์ และคานท์ (Katz and Kahn) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่

<sup>๑๐๖</sup> John D. Millet (John D. Millet, ๑๙๕๔, อ้างถึงใน ชาญวิทย์ มูลโคตร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ”, ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๘.

<sup>๑๐๗</sup> Herbert A. Simon (Herbert A. Simon, อ้างใน ชาญวิทย์ มูลโคตร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ”, หน้า ๘.

ได้นั้นจะทำให้การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย<sup>๑๐๔</sup>

**อับบราฮัม ซาเลนนิค และคณะ (Abraham Zaleanik and other)** ได้กล่าวไว้ว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

- รายได้หรือค่าตอบแทน
- ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- ตำแหน่งหน้าที่
- รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเลี่ยนเป็น

หลักฐาน

- งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- งานสำเร็จทันเวลา
- ผลของงานได้มาตรฐาน
- การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
- ให้นำเห็นจรรยาวัณงานที่ดี<sup>๑๐๕</sup>

**ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman)** ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง หรือผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ

<sup>๑๐๔</sup>Katz and Kahn, อ่างใน ชาญวิทย์ มูลโคตร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ”, หน้า ๑๐.

<sup>๑๐๕</sup>Abraham Zaleanik and other อ่างใน วิศรุต มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

๒. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

๓. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาวะการณ์ด้วย

๔. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสม

๕. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด<sup>๑๑๐</sup>

### ๓. ลักษณะการบริหารงานจัดการที่มีประสิทธิภาพ

**ชาร์จเทิล (Shartle)** เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารประกอบด้วย

๑. พฤติกรรมส่วนตัว
๒. ประสิทธิภาพขององค์กร
๓. คุณสมบัติเฉพาะตัวผู้บริหาร
๔. ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร

**ชาร์จเทิล (Shartle)** ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหารว่าพิจารณาได้จาก

๑. จุดมุ่งหมายขององค์กรมีการกำหนดไว้เหมาะสมหรือไม่
๒. เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักขององค์กรมีการกำหนดไว้หรือไม่
๓. สภาวะทางการเงินมีปัญหาเล็กน้อยเพียงใด
๔. โครงสร้างขององค์กรมีการจัดเหมาะสมหรือไม่
๕. มีวัสดุ เครื่องมือ สถานที่ ตลอดจน สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมเพียงหรือไม่
๖. มีบุคคลทำงานพอเพียงและมีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่
๗. ชื่อเสียงขององค์กรในสายตาของบุคคลทั่วไป
๘. ปริมาณและคุณภาพของงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่<sup>๑๑๑</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีปัจจัย ๗ ประการ คือ

<sup>๑๑๐</sup>Peterson and Plowman อ้างใน พระมหาสมชาย ตุ่นพันธ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรสงฆ์ไทย”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา), สาขาการจัดการพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๗.

<sup>๑๑๑</sup>Shartle อ้างใน พระมหาสมชาย ตุ่นพันธ์, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘-๒๙.

- กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งในองค์กรโอกาส และอุปสรรคภายนอก
- โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
- ระบบ(System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
- แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
- ความสามารถ (Skill)
- ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร<sup>๑๑๒</sup>

จากแนวคิดในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้ศึกษาวิจัย หมายถึง การที่เจ้าอาวาส สามารถบริหารจัดการวัดตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนหรือในสังคม

#### ๔. การบริหารจัดการวัด

การบริหารจัดการวัดมีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

**กรมการศาสนา** ได้ให้ความหมายของการบริหารวัด ไว้ว่า การบริหารวัด หมายถึง การปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุสงฆ์ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด<sup>๑๑๓</sup>

**พระธรรมกิตติวงศ์** กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การจัดการ งาน เงิน คน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน<sup>๑๑๔</sup>

<sup>๑๑๒</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหาร, หน้า ๕.

<sup>๑๑๓</sup> กรมการศาสนา .ก, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, หน้า ๒.

<sup>๑๑๔</sup> พระธรรมกิตติวงศ์, “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา” ใน การการศาสนาสู่ศตวรรษแห่งการพัฒนา, หน้า ๑๐๒.

**พระเทพปริยัติสุธี** กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการบริหารและปกครอง ภิกษุสงฆ์ สามเณร และศิษย์วัด ให้สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวัดที่เอื้อต่อการเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ชุมชน<sup>๑๑๔</sup>

**บุญช่วย จันทร์เฮ้า** กล่าวว่า การบริหารจัดการวัด หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการให้เจ้าอาวาส หรือคณะผู้บริหารตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันและใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างผสมผสานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน<sup>๑๑๖</sup>

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัด หมายถึง หมายถึง การที่เจ้าอาวาสใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจ และใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่เพื่อดำเนินงานตามภารกิจ ๖ ประการ คือ การปกครอง การเผยแผ่ศาสนาธรรม การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความร่วมมือและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ความสำคัญของการบริหารวัด

การบริหารเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว นั้น ก็เพราะนักบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะการบริหารวัดซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การบริหารวัดอย่างเป็นระเบียบจะส่งผลให้ร่มรื่นน่าอยู่ นำเข้าไปประกอบกิจกรรมทางศาสนา รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนที่เข้าไปสัมผัสพบเห็นการบริหารจึงมีความสำคัญ ในที่นี้จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารและการบริหารวัดที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ตามลำดับ ดังนี้

**ประเวศ วะสี** ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวัดไว้ ๓ ดังนี้

๑. สามารถสร้างสังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
๒. สามารถสร้างวัดให้เป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องแก่สังคม อีกทั้งทำให้วัดเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และ

<sup>๑๑๔</sup>พระเทพปริยัติสุธี, การคณะสงฆ์และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

<sup>๑๑๖</sup>บุญช่วย จันทร์เฮ้า, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, ( บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔), หน้า ๙๐.



๓. การบริหารวัดที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด<sup>๑๑๗</sup>

กรมการศาสนา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวัดไว้ว่าทำให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นระบบมากขึ้น ทำให้สะดวกในการประสานงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประหยัดในการดำเนินงาน สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ และทำให้การดำเนินงานประสบสำเร็จทุกคนพึงพอใจ<sup>๑๑๘</sup>

**พระศรีปริยัติโมลี** ได้กล่าวถึงการบริหารงานของวัดว่ามีความสำคัญในการทำให้วัดสามารถพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง กล่าวคือ ทำให้ภิกษุสงฆ์ สามเณรมีความรู้มีความสามารถ ทำให้พระภิกษุสงฆ์ สามเณรปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย ทำให้วัดสามารถทำหน้าที่เผยแผ่วิถีชีวิตที่ประเสริฐไปสู่สังคม ทำให้ประชาชนรู้สึกวาทเป็นของชุมชน ทำให้วัดเป็นศูนย์การศึกษาเล่าเรียน และทำให้วัดมีความร่มรื่นเป็นที่พบปะนันทนาการของประชาชน<sup>๑๑๙</sup>

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวัดในอันที่จะพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์ สามเณร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี

การบริหารวัดในสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธเจ้าทรงใช้รูปแบบของการบริหารที่ยึดหลักของพระธรรมและพระวินัยเป็นเบื้องต้น พระสงฆ์ที่อยู่ในวัดนั้นจะยึดหลักของพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้เป็นหลักแห่งการอยู่ร่วมกัน การบริหารในสมัยพุทธกาลจึงเป็นการบริหารแบบธรรมาธิปไตย

แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไป สรรพสิ่งก็เปลี่ยนแปลงตาม ปัจจุบันสังคมได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะแห่งเวลาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของวัตถุ จิตใจของคนก็เปลี่ยนแปลงตาม วัดเองในยุคสมัยปัจจุบันนี้มีความเกี่ยวเนื่องทางด้านสังคมเป็นอย่างมากด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะความเกี่ยวเนื่องทางด้านจิตวิญญาณ

การบริหารวัดจึงต้องปรับเปลี่ยนระบบ รูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่การนำเสนอหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าก็

<sup>๑๑๗</sup> ประเวศ วะสี, “พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม” หลักการบริหารจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๙.

<sup>๑๑๘</sup> กรมการศาสนา ข. คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๑.

<sup>๑๑๙</sup> พระศรีปริยัติโมลี, การเมืองมิใช่เรื่องของสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๑.

ต้องเปลี่ยนรูปแบบ และวิธีการเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นการบริหารวัดในปัจจุบันจึงได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการ การสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ และสังคมโดยรอบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปตามความหมายของมันเอง ที่ว่า หมายถึงการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการ กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ หรือองค์กรต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทางด้านพระพุทธศาสนาหรือการบริหารจัดการวัด มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง องค์กรประกอบหลายอย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องกับการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่อยู่อาศัยในวัดหรือชุมชนเดียวกันนั้น  
๒. ศาสนธรรม ได้แก่ หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่จะต้องยึดเป็นหลักเสมอในการบริหารจัดการงานวัดนั้น ๆ จะละเลยเสียไม่ได้ ซึ่งประกอบด้วยพระธรรมและพระวินัย

๓. ศาสนสถาน ได้แก่ ศาสนวัตถุ หรือศาสนสมบัติ ได้แก่ วัด และทรัพย์สินต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสังฆาริทธิทรัพย์ และอสังฆาริทธิทรัพย์

๔. ศาสนพิธี ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องด้วยพระพุทธศาสนาและชุมชน อันจัดเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้พระพุทธศาสนามีความเกี่ยวพันกับสังคมทั่วไป

องค์ประกอบที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารจัดการวัดที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะลืมนเสียไม่ได้ เพราะมีความสำคัญแก่การบริหารจัดการเป็นอย่างมาก แต่ก็มีสิ่งอื่นที่มากเกี่ยวข้องด้วยนั่นก็คือความแตกต่างของคนในสังคม ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะสถาบันทางสังคมอันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการวัด โดยภาพรวม ได้แก่ สถาบันทางสังคม ซึ่งแบ่งเป็น ๗ สถาบัน

๑. สถาบันครอบครัว
๒. สถาบันการศึกษา
๓. สถาบันการศาสนา
๔. สถาบันทางเศรษฐกิจ
๕. สถาบันการเมืองการปกครอง
๖. สถาบันนันทนาการ
๗. สถาบันสื่อสารมวลชน

สถาบันทั้ง ๗ สถาบันมีความสัมพันธ์กัน และทุกสถาบันทำหน้าที่ของตนเอง เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมและนอกจากนี้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีกประการหนึ่งก็คือลักษณะของสังคม

สิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดที่ควรตระหนักถึงก็คือ พระสงฆ์สามเณร และวัดซึ่งเป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา เป็นผู้ดำเนินกิจการพระศาสนาในสังคมทุกส่วน ทุกระดับ โดยคณะสงฆ์ซึ่งมีมหาเถรสมาคม และพระสังฆาธิการ เป็นผู้ปกครองและบริหารคณะสงฆ์ และการพระศาสนาให้เป็นไปโดยเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมืองและระเบียบประเพณีของสังคมทุกส่วน ทุกระดับ การคณะสงฆ์และการพระศาสนาที่พระสงฆ์และวัดได้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของประชาชนในสังคม แบ่งออกได้เป็น ๖ ประการ คือ

๑. การปกครอง ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุสามเณรทั้งสังฆมณฑล ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างบริสุทธิ์ถูกต้องเพื่อเป็นตัวอย่าง และจะได้อบรมสั่งสอนประชาชนให้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาอย่างทั่วถึง

๒. การศาสนศึกษา ได้แก่ การดำเนินการให้พระภิกษุสงฆ์สามเณร และคฤหัสถ์ ได้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย จนมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ตามสมควรแก่ฐานะานุรูป อย่างเที่ยงแท้จริงจัง

๓. การศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ช่วยเหลือให้เด็กและประชาชนได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งในและนอกระบบ การศึกษาของรัฐ เพื่อที่จะสามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมประเทศชาติ

๔. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ได้แก่ การดำเนินการประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนได้ทราบ เข้าใจ และน้อมนำไปปฏิบัติเพื่อลวงพ้นความทุกข์และประสบความสุขตามอุปนิสัย และผลของการปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนาของแต่ละคน อันจะยังผลให้สังคมตลอดจนประเทศชาติมีความผาสุก สันติสุข และมีความเจริญก้าวหน้า

๕. การสาธารณูปการ ได้แก่ การดำเนินการให้วัดทั่วประเทศ เป็นวัดโดยสมบูรณ์ เป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่ทำบุญ บำเพ็ญกุศล ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม และอนุรักษศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ ของสังคมนั้น ๆ

๖. การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินการสงเคราะห์ประชาชนทางจิตใจ และทางวัตถุที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย และสมณวิสัย เพื่อประโยชน์ และความสุขของประชาชนแห่งวัดนั้น ๆ และทั่วไป

**พระครูพิพัฒนรัตนพงศ์** กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการอยู่ที่การลงมือปฏิบัติจริง หลักการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้ คือ

๑. การสร้างค่านิยม (Shared Values) ได้แก่ การสร้างฉันทะให้เกิด ทั้งแก่ผู้บริหารเองด้วย และผู้ที่อยู่ในโครงสร้างการบริหารจัดการนั้นด้วย เพื่อให้เกิดแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในทางระบบ แบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อการบริหารจัดการวัดจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๒. จัดโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ การสร้างรูปแบบระบบการบริหารให้เหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ โครงสร้างจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ในการสร้างความสำเร็จให้แก่การบริหารจัดการวัด

๓. จัดระบบงาน (Systems) ได้แก่ การวางหลักการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่อยู่ ภายในวัด ให้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน และเป็นการง่ายแก่การตรวจสอบ

๔. จัดกิจกรรม (Style) ได้แก่ การสร้างรูปแบบในเชิงปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับการ บริหารงาน เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ

๕. บุคลากร (Staff) ได้แก่ บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการไม่ว่าจะ เป็นผู้บริหารหรือผู้อยู่อาศัยในวัดนั้น ๆ การเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานจะสำเร็จหรือไม่ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญ ดังนั้นควรเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

๖. เสริมทักษะ (Skills) ได้แก่ การสร้างความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ วิธีการหรือกลวิธีที่เลือกใช้ในการบริหารจัดการนั้น ระบบ รูปแบบ ต้องเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม<sup>๑๒๐</sup>

ที่กล่าวมานี้คือ หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ใช้ปฏิบัติ แต่เหนือสิ่งอื่นใด การ บริหารวัดนั้นที่สำคัญยิ่งก็คือการลงมือปฏิบัติจริง เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากยิ่ง ที่จะทำให้การ บริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามจุดประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ การบริหารจัดการที่ดี จึงอยู่ที่การนำเอาทฤษฎีไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดระบบของจุดเริ่มต้นของการ ทำงานไว้ดังนี้

๑. สืบค้น (Research) ได้แก่ การหาข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารโครงสร้าง หรือแม้แต่ข้อมูลทางบุคลากร การมีข้อมูลที่เพียบพร้อมในด้าน ต่าง ๆ นั้น จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ

๒. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การนำเสนอและการรับข้อมูลจากส่วน ต่าง ๆ การนำเสนอจะต้องชัดเจนมีประสิทธิภาพใช้ชักจูง การรับข้อมูลก็ต้องเลือกรับข้อมูลที่มี ประโยชน์ การสื่อสารในรูปแบบของการบริหารจัดการนั้น จึงต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการ สืบค้นในเบื้องต้น

๓. การวางแผน (Action Planning) ได้แก่ การกำหนดทฤษฎีการกระทำหรือเชิง ปฏิบัติ ภาคปฏิบัติในทางการบริหารนั้นจะต้องสอดคล้องกับทฤษฎี การวางแผนจึงเป็นส่วน สำคัญในการสร้างรูปแบบของการปฏิบัติจริง

<sup>๑๒๐</sup> พระครูพิพัฒนรัตนพงศ์ อ่างใน กรมการศาสนา, วัดพัฒนา, หน้า ๔๖-๔๘.

๔. การประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ การสรุปผลของการบริหารจัดการ ในส่วนของการประเมินผลนี้ จะทำให้เราได้ทราบถึงข้อผิดพลาด และจุดที่ควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และส่งเสริมข้อที่ได้ให้ผลดีอยู่แล้ว เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปว่าองค์ประกอบของการบริหารจัดการวัดทั้งหมดนั้น ทุกส่วนล้วนแต่มีความสำคัญแก่การบริหารจัดการวัดทั้งหมด แล้วบุคคลใดจะนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวัดหรือชุมชน และที่จะล้มเสียไม่ได้ก็คือ หลักการของการบริหารแบบพระพุทธศาสนาที่แท้จริง โดยการยึดหลักการของพระพุทธเจ้าทั้งสองประการ คือ พระธรรม และพระวินัย เป็นหลักการในการบริหารงาน และบริหารจัดการวัด ก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงอันจะเกิดประโยชน์แก่พระพุทธศาสนาสืบต่อไป

## ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การที่มนุษย์อยู่รวมกันในสังคมจะต้องมีผู้นำและผู้ตาม การมีผู้นำที่ดีจะมีประโยชน์แก่สังคม ทำให้สังคมเกิดความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้า เมื่อสังคมต้องการผู้นำที่ดีแล้ว จำเป็นต้องศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการศึกษาจากหลักการหรือทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในชีวิตประจำวันและในวิชาชีพได้

### ๑. ความหมายของคำว่าผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎีจะกล่าวถึงเฉพาะความหมายที่เห็นที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

**เบอร์ดี (Raymond J. Burdy)** กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้<sup>๒๑</sup>

**กิติ ตยัคคานนท์** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ อีกนัยหนึ่ง ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไป โดยได้รับ

<sup>๒๑</sup> Raymond J. Burdy, *Fundamental of Leadership Readings*, (Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co, 1972), p, 43.

ความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ<sup>๑๒๒</sup>

**ริงสรรค์ ประเสริฐศรี** กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม<sup>๑๒๓</sup>

**สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์** กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ที่กล่าวมานี้ แม้จะเป็นความหมายกลาง ๆ ไม่ได้บ่งบอกเจาะจงไปว่า เป็นผู้นำวัดโดยตรง แต่สามารถสรุปความหมายเป็นจุดรวมเดียวกันว่า ผู้นำนั้น คือ ผู้ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจ อิทธิพล แสดงบทบาทหน้าที่ จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ<sup>๑๒๔</sup>

## ๒. ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎีจะกล่าวถึงเฉพาะความหมายที่เห็นว่ามันน่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

<sup>๑๒๒</sup> กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เปลวอักษร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑.

<sup>๑๒๓</sup> ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

<sup>๑๒๔</sup> สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๘), หน้า ๒.

**คูนท์ซ์ และดอนเนล (Koontz and Donnell )** กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้<sup>๑๒๕</sup>

**ริชาร์ด และเอนเกล (Richards & Engle)** ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมปลูกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ<sup>๑๒๖</sup>

**กิติ ตยัคคานนท์** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้<sup>๑๒๗</sup>

**สมคิด บางโม** กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง<sup>๑๒๘</sup>

**รังสรรค์ ประเสริฐศรี** กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ<sup>๑๒๙</sup>

คำว่า ผู้นำ เป็นการมองเห็นที่ตัวบุคคล มักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทาง ที่แตกต่างกันและมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น ส่วนภาวะผู้นำได้มีการใช้ถ้อยคำอื่นที่แตกต่างกันไป เช่น คำว่า ประมุขศิลป์ ศิลปะการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น เป็นเรื่อง ที่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายได้ให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึง ความมีอำนาจ ความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัด

<sup>๑๒๕</sup> Koontz, Harold & Cyril O' Donnell, **Principle Of Management : An Analysis of Managerial Functions**, p 435.

<sup>๑๒๖</sup> Richards & Engle (๑๙๘๖) (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๕๘), หน้า ๓.

<sup>๑๒๗</sup> กิติ ตยัคคานนท์, **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**, หน้า ๒๒.

<sup>๑๒๘</sup> สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, หน้า ๒๒๙.

<sup>๑๒๙</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, หน้า ๓๑.

องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์การ เพื่อความเข้าใจ ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำให้ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ มากล่าวไว้ โดยสรุป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งหลาย ดังต่อไปนี้

**ภิญโญ สาร** ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ๓ ประการได้แก่<sup>๑๑๐</sup>

๑. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลายๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำ เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ มากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

๒. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๓. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคน มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริง อาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้า หรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจอิทธิพล และมีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของตนได้ ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือหัวหน้าของหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงานนั้นนั่นเอง โดยเฉพาะผู้นำในทางการบริหารงานแล้วจะประจักษ์ชัดเจนว่า ผู้นำขององค์การหรือหน่วยงาน คือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้นๆ พิจารณาในแง่ของกลุ่ม ผู้นำ คือผู้ที่บริหารงานของกลุ่มโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การริเริ่มและการประสานงาน ภาระหน้าที่ของผู้นำ เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการเป็นส่วนใหญ่พฤติกรรมของผู้นำ ดำเนินไปได้ก็โดยอาศัยอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ” ส่วน “ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๑๑๑</sup>

**ยงยุทธ เกษสาคร** ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง

<sup>๑๑๐</sup> ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อรุณสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๙.

<sup>๑๑๑</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๒๒๐.



บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพล มีอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้<sup>๑๓๒</sup>

**กวี วงศ์พุ่ม** ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัยสั่งการโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรง ร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้น ส่วนภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๑๓๓</sup>

**กิติ ตยัคคานนท์** ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ ส่วนภาวะผู้นำ คือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นอาจเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้<sup>๑๓๔</sup>

**พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ส่วนภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติ เช่น สติ ปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม<sup>๑๓๕</sup>

<sup>๑๓๒</sup> ยุงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๖.

<sup>๑๓๓</sup> กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓-๑๔.

<sup>๑๓๔</sup> กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : แปลอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑-๒๒.

<sup>๑๓๕</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๔.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำคือผู้ชักพาให้คนอื่น เคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกัน อยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ<sup>๑๓๖</sup>

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปใจความได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้น แก่หน่วยงานได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งได้รับมอบหมายอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้ได้ ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

#### ๑. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

เป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยา โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำนั้นขึ้นกับบุคลิกภาพทั้งในด้านทางกายและทางจิตใจ บุคคลที่เป็นผู้นำนั้นจะมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้ง่าย นักทฤษฎีบางคนในกลุ่มนี้ถึงกับเชื่อว่า ผู้นำบางคนนั้นเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แยกลักษณะผู้นำออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. ลักษณะทางกายภาพ เป็นที่เชื่อว่าผู้นำควรต้องมีรูปร่างสูงสง่า หน้าตาดีกิริยาห้าวหาญ กล้าแสดงออก เป็นชาย แต่ก็มีการวิจัยบางชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องสูงสง่าเสมอไป ผู้นำที่เตี้ยก็เป็นผู้นำที่ดีได้ และรูปร่าง ไม่ดีไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงยังหาข้อสรุปแน่นอนไม่ได้ว่าลักษณะทางกายภาพประเภทใดที่มีผลต่อความเป็นผู้นำ รวมทั้งประเด็นเรื่องเพศของผู้นำด้วย อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมและประเพณีของหลายประเทศมีแต่ผู้ชายเท่านั้น ที่ก้าวหน้าขึ้นสู่ความเป็นผู้นำในองค์กรได้

<sup>๑๓๖</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

๒. ลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแนวคิดที่พยายามค้นหาว่า ผู้นำควรมีบุคลิกภาพอย่างไรจึงจะมีความเป็นผู้นำ เช่น มีการค้นพบว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา มีความสำเร็จในอาชีพ มีความมั่นคงในตนเอง มีความเด็ดขาด มีความพยายามบรรลุเป้าหมายส่วนตัว มีความฉลาด เป็นต้น

พื้นฐานของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อูนิสัยใจคอ ความสุขุมเยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะ ภาวะผู้นำย่อมเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่ลักษณะที่เหมาะสมเท่านั้น Keith Davis รวมคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔ ประการ ดังนี้ คือ

๑. ความเฉลียวฉลาด
๒. ความสามารถทางด้านสังคม
๓. แรงจูงใจภายในที่ต้องการความสำเร็จ
๔. ทักษะการติดต่อมนุษยสัมพันธ์<sup>๑๓๗</sup>

## ๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Theory)

ทฤษฎีพฤติกรรมเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ไม่ใช่การปรากฏตัวออกมาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะผู้นำ และคิดคำนึงถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน พฤติกรรมผู้นำจะมีอยู่ ๒ แบบ คือพฤติกรรมมุ่งงาน กับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานจะยึดงานเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด มุ่งหวังผลการทำงานและผลผลิตสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีจะมีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนในด้านผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ จะยึดถือจิตใจเป็นสำคัญเน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

## ๓. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theory)

เป็นทฤษฎีที่ถือว่าความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของสถานการณ์ไม่ใช่เรื่องของบุคคล นักคิดตามแนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยกับการสรุปว่า ผู้นำประเภทใดประเภทหนึ่งจะทำงานได้ผลที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้นำประเภทหนึ่งอาจมีประสิทธิภาพสูงสุดในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไร้ผลโดยสิ้นเชิงในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ดังนั้น การเลือกผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อม เช่น สัมพันธภาพระหว่างนายกับลูกน้อง ความรู้ความสามารถของลูกน้อง โครงสร้างของหน่วยงานและฐานอำนาจในการบังคับบัญชา

<sup>๑๓๗</sup> Keith Davis, *Human Behavior at Work*, p 102-104.

อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้น ยังมีเงื่อนไขเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คืออิทธิพลของผู้บริหาร อิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา และอิทธิพลที่ได้จากสถานการณ์

อิทธิพลของผู้บริหารจะมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีขั้นพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์และค่านิยม รวมไปถึงความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชา แนวโน้มการเป็นผู้นำและความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

อิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจพิจารณาได้จากคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ผู้บริหารมักจะอนุญาตหรือยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีความต้องการพึ่งพาตนเองสูง พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีความอดทนต่อความไม่แน่นอนของสถานการณ์ ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของปัญหา และเรียนรู้ที่จะร่วมมือในการตัดสินใจ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาขาดคุณลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารก็มีแนวโน้มจะตัดสินใจและสั่งการด้วยตนเอง

ส่วนอิทธิพลจากสถานการณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในองค์กรนั่นเอง เช่น ชนิดขององค์กร ค่านิยม และสิ่งที่เคยปฏิบัติมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร นอกจากนี้ก็มีอิทธิพลของกลุ่มในองค์กร โดยพิจารณาได้จากประสบการณ์เดิมของกลุ่ม ความยึดมั่นในกลุ่ม การยอมรับร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกันของสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสถานการณ์อื่น ๆ ก็ได้แก่ความซับซ้อนของปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งองค์ประกอบด้านเวลา เช่น ถ้าเป็นเรื่องที่ต้องทำในเวลากระชั้นชิด ก็อาจเป็นการยากที่จะให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมตัดสินใจ

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีค่านิยมถึงองค์ประกอบดังกล่าวในองค์กร และพยายามปรับวิธีการให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยต้องมีความเข้าใจตนเอง เข้าใจบุคคล และกลุ่มในองค์กร และเข้าใจถึงสถานการณ์ เพื่อจะใช้ทักษะของตนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำ ดังที่กล่าวมา นักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกันและทฤษฎีภาวะผู้นำเหล่านี้ มีอยู่มากมายในที่นี้จะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องต่อการวิจัยครั้งนี้

ดิน ปรัชญาพฤทธิ<sup>๑๓๘</sup>ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ น่าสนใจไว้ดังนี้<sup>๑๓๘</sup>

๑. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษ บางประการที่ผู้ตามไม่มี คือมีพลังกาย พลังสมองและพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ชิล อิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขาในขณะนั้นว่าสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ อย่างเช่น มหาตมะคานธี เป็นต้น

๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎีสองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพปฏิกริยาโต้ตอบ การรับรู้และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ ต้องมีความคิดริเริ่มและสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คือการปฏิบัติกรเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำ ก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญา ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำ ก็จะหมดความสำคัญลง

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีเหล่านี้อธิบายภาวะผู้นำของบุคคล จากปัจจัยที่สำคัญทางบุคลิกภาพเฉพาะตัว สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและสัมฤทธิผลของการปฏิบัติงาน

<sup>๑๓๘</sup>ดิน ปรัชญาพฤทธิ, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๓๕-๖๓๗.

ฮอดจ์ และจอห์นสัน (Hodge & Johnson) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่างๆ ดังนี้<sup>๑๓๙</sup>

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ จะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Fellowship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Eclectic Theory) ทฤษฎีนี้ เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ราล์ฟ เอ็ม. สโตกดิลล์ (Stogdill) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้<sup>๑๔๐</sup>

๑. Great man Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำนั้นได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒. Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อในแง่ที่ว่าลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

๓. Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

๔. Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือการกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี

จากการให้ความหมายซึ่งประกอบด้วยแนวความคิด รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนั้น มีอยู่มากมาย ดังนั้น เพื่อให้เกิดการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบนักวิชาการ จึงได้ทำการสรุปแนวความคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว ดังนี้

<sup>๑๓๙</sup> Hodge & Johnson, **Management and Organization Behavior**, (New York : John Willey & Sons, 1970), p. 255.

<sup>๑๔๐</sup> Ralph M. Stogdill, **Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership**, (Marryland Penguin Books, 1967), p. 259.

คิลแมน (Kellman) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเอาไว้เป็นหมวดหมู่ ๑๐ หมวด คือ<sup>๑๔๑</sup>

๑. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม
  ๒. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ เป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาระที่ได้รับมอบหมาย
  ๓. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ เป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มเป็นไปตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ
  ๔. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมสมาชิกภายในกลุ่ม โดยที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ
  ๕. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม
  ๖. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำยังเป็นการบริหารคน ด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยไม่ใช้วิธีการบังคับ
  ๗. ภาวะผู้นำในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลๆ นั้น เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจบังคับบุคคลอื่นให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด
  ๘. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
  ๙. ภาวะผู้นำในฐานะการจำแนกบทบาท โดยรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกันซึ่งทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวก เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้
  ๑๐. ภาวะผู้นำในฐานะของการมีความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์จากการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group Interaction)
- สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรมและสถานการณ์ เวลา โอกาส สภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะสำหรับบริหารจัดการและเป็นจุดศูนย์กลางของพฤติกรรม คือใช้อำนาจ อิทธิพล ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำสงฆ์ ถ้าไม่มีภาวะผู้นำ จะโดยกำเนิดและสภาพแวดล้อมกำหนดก็ตาม จะมีผลทำให้การบริหารงาน ขาดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ

<sup>๑๔๑</sup> Barbara Kellman, (ed) **Leadership as a Political Act in Leadership : Multidisciplinary Perspectives**, (New Jersey : Prentice Hall, 1984), p.70.

### ๒.๒.๔ ประเภทของผู้นำ

นักสังคมวิทยาได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับผู้นำเอาไว้ว่า ผู้นำจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำ คือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอส่วนนักจิตวิทยาได้ให้ทัศนะไว้ว่า ลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดลักษณะของผู้นำแต่ละประเภท

ส่วนนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประเภทของผู้นำเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

**เคิร์ท เลวิน (Lewin)** ได้ศึกษากำหนดลักษณะของผู้นำออกเป็น ๓ แบบ คือ<sup>๑๔๒</sup>

๑. ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic) โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะตัดสินใจเองไม่ให้อำนาจตัดสินใจ

๒. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ จะกำหนดนโยบายและลงมือกระทำโดยใช้ความคิดเห็นจากกลุ่ม มีการแบ่งงาน กันทำและผู้นำแบบนี้จะมีการเน้นที่การสร้างความสำเร็จอันดีต่อกัน

๓. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ให้มีเสรีภาพเต็มที่ ผู้นำจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมแก่สมาชิก จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการน้อยที่สุด

**สมพงษ์ เกษมสิน** กล่าวถึงลักษณะของผู้นำโดยพิจารณาจากการบริหารงานได้แบ่งออกเป็น ๔ แบบดังนี้<sup>๑๔๓</sup>

๑. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leader) มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง การสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ การติดต่อสื่อสารสั่งงาน มักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (one-way communication)

๒. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) เป็นผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจ

๓. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็น การติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง (two-way communication)

๔. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ยึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อาศัยศิลปะการจูงใจ

<sup>๑๔๒</sup> Kurt Lewin, *The Dynamic of Group Action, Education Leadership*, (New York : Henry Holt B. Co., 1960), p.195.

<sup>๑๔๓</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, หน้า ๓๖๔.



**พระพุทธศาสนา** มีแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้แบ่งผู้นำไว้ ๒ ประเภท คือ

๑. ผู้นำแบบธรรมราชา คือผู้นำซึ่งยังชนทั้งหลายให้ยินดีด้วยทศพิธราชธรรม เป็นพระราชผู้ทรงธรรม<sup>๑๔๔</sup> ลักษณะธรรมราชา มีกล่าวไว้ในจกกวัดติสฺสุตร อย่างชัดเจน คือทรงตั้งอยู่ในธรรม ยึดถือธรรมเป็นหลักในการปกครองทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

๒. ผู้นำแบบสมมติเทวราชา คือยกอำนาจสิทธิ์ขาดให้เป็นผู้ยิ่งใหญ่ เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบ ปราบปรามเหตุการณ์ให้อยู่ในความสงบดำเนินการบริหารกิจการมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

**วิรัช ธีรพันธุ์เมธี** ได้กล่าวถึงผู้นำในรูปแบบการปกครองในชมพูทวีป ก่อนพุทธกาลโดยได้แบ่งผู้นำเป็น ๓ ประเภท คือ<sup>๑๔๕</sup>

๑. ผู้นำแบบจักรวรรดินิยม ได้แก่ ผู้นำรัฐที่มีแสนยานุภาพมาก มีอำนาจเหนือรัฐอื่นกล่าวคือใช้อำนาจยึดครองรัฐอื่นมาเป็นเมืองขึ้นของตน ประมุขของรัฐแบบนี้เรียกว่า มหาราชา หรือพระจักรพรรดิ

๒. ผู้นำแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ได้แก่ ผู้นำรัฐที่ให้อำนาจสิทธิ์ขาดในการปกครองบ้านเมืองขึ้นอยู่กับพระมหากษัตริย์โดยตรง แต่อาจทรงมอบหมายอำนาจนั้นให้พระบรมวงศานุวงศ์หรือปุโรหิต ข้าราชการบริหารไปปฏิบัติแทนได้ ประมุขของรัฐในลักษณะนี้เรียกว่า ราชา

๓. ผู้นำแบบประชาธิปไตย ได้แก่ ผู้นำรัฐที่ให้อำนาจสิทธิ์ขาดในการปกครองมิได้ขึ้นอยู่กับประมุขแห่งรัฐแต่เพียงผู้เดียว จะมี สภา หรือสังฆะ เป็นผู้กำหนดนโยบายและมีอำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการบ้านเมือง สังฆะ จะทำหน้าที่เลือกสมาชิกขึ้นมาคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารเรียกว่า ราชา เรียกรูปแบบการปกครองแบบนี้ว่า สามัคคีธรรม

การปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้นก็ก็มีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย ทั้งในด้านของหลักการและในด้านของวิธีการ พระวินัยให้สิทธิแก่พระสงฆ์มีอำนาจในการบริหารหมู่คณะมีสิทธิ์คัดค้านในเมื่อไม่เห็นด้วย โดยไม่มีข้อจำกัดว่า จะเป็นผู้เกิดในสกุลสูงหรือสกุลต่ำ จะเกิดในสกุลมั่งมีหรือยากจน ทุกคนเมื่อเข้ามาบวชแล้วก็มีสิทธิ์เท่าเทียมกันและจะต้องเคารพกันตามลำดับก่อนหลัง บุคคลทุกคน ย่อมมีสิทธิ์เท่าเทียมกันหมด ดังพุทธพจน์ที่ว่า “กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร จัณฑาล และคนงานชั้นต่ำ ประพฤติธรรมในโลกนี้แล้ว

<sup>๑๔๔</sup> พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิตินการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

<sup>๑๔๕</sup> วิรัช ธีรพันธุ์เมธี, พุทธปรัชญาการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกแก้ว, ๒๕๓๙), หน้า ๖-๘.

ยอมเสมอกันในสวรรคตชั้นไตรทิพย์” สิ่งนี้แสดงให้เห็นลักษณะของการยอมรับนับถือในความเท่าเทียมกันตามหลักธรรมาธิปไตย

การดำเนินกิจการของคณะสงฆ์ก็ถือตามเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์การวินิจฉัยหรือตัดสินปัญหาทั้งปวงเกี่ยวกับพระสงฆ์ จะต้องเป็นไปตามธรรมเนียมการปกครองของพระสงฆ์หรือพระวินัย ทุกคนจะมีสิทธิออกเสียงได้เท่ากัน ในการอุปสมบท ก็เช่นเดียวกันจะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสงฆ์ของวัดนั้นๆ ยิ่งกว่านั้นในระหว่างการประชุม พระพุทธองค์ ยังเคย ทรงปรารภมาให้ภิกษุทั้กั่วงการกระทำทางกายและทางวาจาของพระองค์ได้

หลักธรรมที่กล่าวไว้ในหลักอธิปไตย ๓ ย่อมแสดงให้เห็นถึงการยึดถือความสำคัญในการทำความดีของบุคคล กับการยึดถือหลักเกณฑ์และการยึดถือสังคัมเป็นหลักสำหรับหลักธรรมในหลักลิจฉวีปริหานิยธรรมนั้น คือการหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ย่อมแสดงให้เห็นความสำคัญของการทำงานของหมู่คณะซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการวางหลักเกณฑ์ ต่อการแก้ปัญหาและต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก ความพร้อมเพียงกันในการประชุมและความพร้อมเพียงกันกระทำกิจการของส่วนรวม ย่อมเป็นสิ่งที่เน้นให้เห็นความสำคัญของสามัคคีธรรมในการทำงาน

ดังนั้นการเคารพในบทบัญญัติที่วางไว้ การเชื่อฟังผู้เป็นประธาน (ผู้นำ) ในที่ประชุมและการไม่ล่วงแก่อำนาจความโลภ ความโกรธ ความหลง เป็นเรื่องของการเคารพหลักเกณฑ์และไม่ล่วงในสิทธิของผู้อื่น ส่วนการเคารพนับถือสิ่งที่ประชาชนเลื่อมใสศรัทธาแสดงถึงลักษณะ ของผู้นำในการปกครองที่ฟังเสียงหรือความต้องการและชนบประเพณี ของสังคัมเป็นใหญ่ สำหรับการเชิญชวนให้ผู้มีศีลเข้ามาสู่ประเทศและให้การอนุเคราะห์นับเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำความเจริญให้แก่บ้านเมือง หลักเหล่านี้ ธรรมยอมเข้ากันได้กับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่จะต้องอาศัยสามัคคีธรรม ของหมู่คณะเป็นหลัก<sup>๑๔๖</sup>

สรุปได้ว่า ประเภทของผู้นำนั้น มีอยู่หลายรูปแบบ ส่วนประเภทของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ถือหลักธรรมาธิปไตย เหตุผลความถูกต้อง ต้องมาก่อน ความภักดีหรือศรัทธา จึงไม่บังคับให้ผู้ใดนับถือโดยปราศจากความเต็มใจ ใครศรัทธาเพียงใด จะปฏิบัติตามอย่างไร มีเสรีภาพในการนับถืออย่างเต็มที่ ใครเห็นดีเห็นงามก็นำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ประจักษ์ผลนั้นด้วยตนเอง จึงนับได้ว่า พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาของทุกคนชั้นวรรณะ มีธรรมที่ทุกคนสามารถรับไปปฏิบัติได้ตามสมควรแก่สภาพของตน แม้ในการอุปสมบท ก็ไม่มีการกีดกันชาติใดผิวใดก็สามารถบวชได้ทั้งสิ้น

<sup>๑๔๖</sup> ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๙-๑๑๐.

#### ๔. ภาวะผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Theory of Leadership) เกิดจากประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของสังคม เชื่อว่าคนที่เป็ผู้นำจะมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเฉพาะและควรมีอะไรดีกว่าผู้ตาม ทฤษฎีนี้แบ่งลักษณะผู้นำ ได้ดังนี้

๑. ลักษณะเดี่ยวของผู้นำ (Unitary Trait Theory) เป็นลักษณะของผู้นำที่จะมีอยู่ในตัวผู้นำเพียงคนเดียว ส่วนผู้ตามนั้นจะลักษณะดังกล่าวน้อยหรือแทบไม่มี

๒. ลักษณะชุดของผู้นำ (Constellation of Trait Theory) จากความคิดที่ว่าคงไม่มีลักษณะอันใดมีเฉพาะตัวผู้นำทำให้มีการศึกษาค้นคว้ากันต่อมาและเชื่อว่า ผู้นำจะมีคุณลักษณะหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเด่นกว่าผู้ที่เป็นลูกน้อง

จากทฤษฎีคุณลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำต้องเหนือกว่าผู้ตามไม่ว่าการสมาคมกับผู้อื่น การพูดคุย แนะนำหรือการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ตามหรือสมาชิกได้ จึงทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา และเชื่อฟัง เป็นเหตุก่อให้เกิดความร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีพลังของกลุ่มที่จะสร้างสรรค์งานต่อไป

#### ๕. คุณลักษณะของผู้นำ

มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้มากมาย ซึ่งเป็นการนำมาประกอบการศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ดังนี้

**ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker)** กล่าวว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะดังนี้

๑. มีความพร้อมทั้งกายและใจ (Wealthy)
๒. มีความชำนาญพิเศษ (Skills)
๓. มีอำนาจในตัวเอง (Power)
๔. รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (Enlightenment)
๕. แสวงหาสิ่งที่ดี (Well Belong)
๖. ตรงต่อระเบียบ (Rectitude)
๗. รู้จักที่ต่ำที่สูง (Respect)
๘. การแสดงท่าทางไม่ขัดตา (Affection)<sup>๑๔๗</sup>

คุณลักษณะผู้นำตามแบบของ นักจิตวิทยาได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า ผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำได้นั้นควรมีลักษณะ ๕ ประการต่อไปนี้

<sup>๑๔๗</sup> Peter F. Drucker อังโน กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บ.บี. เคนเตอร์ปรินท์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๔.

๑. เป็นผู้ที่มีการปรับตัวดีกว่าคนทั่วไป เพราะผู้ที่ปรับตัวได้ดีย่อมเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ย่อมจะเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น

๒. เป็นบุคคลที่มีลักษณะดีเด่นกว่าคนทั่วไป ผู้ที่มีลักษณะเด่น ๆ มักเป็นผู้ที่มีคนสนใจมาก สามารถพูดจาชักจูงให้สมาชิกทำตามได้โดยง่ายและเป็นผู้ที่สามารถนำผู้อื่นได้ดี เพราะมีความรู้ดีกว่า หรือมีบุคลิกภาพที่ดีกว่าผู้อื่น

๓. เป็นบุคคลที่ชอบแสดงตัว คือไม่เก็บตัวหรือขี้อายในการออกสังคมทั้งนี้เพราะผู้นำทั้งหลายจำเป็นจะต้องติดต่oprะสานงานกับคนทั่วไปอยู่เสมอและตลอดเวลา หากไม่กล้าแสดงตัว ไม่ชอบติดต่อ หรือปรากฏตัวต่อหน้ากลุ่มชนไม่ได้ ก็ยากที่จะดำเนินการในฐานะผู้นำให้งานเจริญก้าวหน้าได้

๔. เป็นคนรักความก้าวหน้า นั่นคือหมั่นเพิ่มพูนความรู้หรือไปหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ของโลกอยู่เสมอ

๕. เป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้สามารถสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ โดยไม่ทำให้สมาชิกผู้หนึ่งผู้ใดน้อยใจหรือขาดกำลังใจในการทำงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวว่าคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือการเป็นผู้นำควรมี ๗ ประการ ซึ่งย่อว่า ๗ C ดังนี้

๑. Conceptual ความสามารถในการมองงานได้อย่างครอบคลุมเป็นคุณสมบัติด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๒. Creative ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ไม่ติดอยู่ในความเคยชินหรือวิธีทำงานแบบเก่า ๆ

๓. Communicative ความสามารถในการสื่อสารหรือติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างได้ผล

๔. Courage ความกล้าในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจ การนำเสนอความคิดหรือวิธีการต่าง ๆ

๕. Curiosity ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมออันจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

๖. Consistency ความคงเส้นคงวาในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาอย่างขาดเหตุผลที่เหมาะสม

๗. Commitment ข้อตกลงผูกมัดที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้<sup>๑๔๘</sup>

<sup>๑๔๘</sup> เอกชัย กี่สุขพันธ์, การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘), หน้า ๒๐-๒๑.

สุวิระ ทรงเมตตา สรุปถึงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ดังนี้

๑. L = LOVE ความรัก ความเมตตา ความกรุณา

ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรัก ความเมตตา ความกรุณาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าเรารักคนอื่น คนอื่นก็รักเรา ดังนั้นเราจะต้องให้ความรัก กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะจงรักภักดีกับเรา สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานของเราด้วยความจริงใจ ถ้าเราให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะให้เกียรติเราในที่สุด

๒. E = EDUCATION การให้ความรู้ ความเข้าใจ การสอนงาน

ผู้นำต้องให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ ให้วิธีการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการแนะนำสั่งสอน การที่ผู้นำเสียเวลาสอนงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงครั้งเดียว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถช่วยงานผู้นำได้ไปจนตลอดชีวิต นอกจากนี้แล้วการสอนงานยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าจะโยกย้ายแยกจากกันไป แต่ความผูกพันระหว่างผู้สอนงานกับผู้ถูกสอนยังคงผูกพันตลอดไปซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นมงคลในฐานะครูกับศิษย์ที่มีอาจลืมนั่นได้

๓. A = ADAPTATION การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

ผู้นำจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ผู้นำจะต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวของสภาวะแวดล้อมอย่างเหมาะสมถ้าผู้นำไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ในที่สุดตัวผู้นำนั้นจะไม่สามารถดำรงภาวะการนำได้อีกต่อไป หรือหน่วยงานนั้นไม่อาจจะคงอยู่ต่อไป อาจจะต้องพบกับความเสียหาย

๔. D = DECISION การตัดสินใจ

ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจอย่างฉับพลันทันทีโดยอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการพิจารณา หมายความว่า ผู้นำจะต้องนำข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจ และที่ดีที่สุดจะต้องให้ผู้มาร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการระดมสมองและการตัดสินใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะได้แนวร่วมที่ผลักดันให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการตัดสินใจนั้น

๕. E = ENTHUSIASTIC ความกระตือรือร้น

ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชา ฝึกฝนหาความรู้ มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายความว่า ผู้นำจะต้องมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง กระฉับกระเฉง และผู้นำจะต้องติดตามดูแลการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาารวมตลอดถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากพวกเขาเหล่านั้น เพื่อจะได้แก้ไขล่วงหน้า

ก่อนที่จะเกิดความผิดพลาดขึ้นนอกจากนี้แล้วยังเป็นการติดตาม ทักษะคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ เพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมศรัทธาและหวาดระแวงหรือความไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อผู้นำจะได้แก้ไขสถานการณ์ดังกล่าวก่อนที่จะสายเกินไปกว่าจะแก้ไขได้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เมื่อใด ก็ตามที่ผู้นำหยุดพัฒนาตนเอง ผู้นำก็จะมีรู้ความสามารถน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและก็จะหมดสภาพการนำในที่สุดและในประการสุดท้ายผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานได้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพก่อนเวลาที่กำหนดหรือภายในที่กำหนดเป็นอย่างน้อย

#### ๖. R = RESPONSIBILITY ความรับผิดชอบ

ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ จะต้องมีความรับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีผู้ใดมาคอยควบคุมดูแลหรือบังคับ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นທີ່เลื่อมใสศรัทธาของคน

#### ๗. S = SINCERITY ความจริงใจ

ผู้นำจะต้องมีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการปกป้องบุคคลที่ประสงค์ร้ายต่อผู้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องแสดงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการแสดงตัวเป็นมิตรแท้ ผู้นำจะต้องแสดงความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความเป็นธรรมและใช้ระบบคุณธรรมในการปกครองบังคับ

#### ๘. H = HARMONY. HONESTY ความซื่อสัตย์ ความอ่อนโยน

ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาเป็นที่น่าเชื่อถือและเลื่อมใสแก่ประชาชน และจะต้องมีความโอบอ้อมผ่อนปรน ก่อให้เกิดความรักสามัคคีและอาจหมายถึงการถ่อมตัวตามกาลเทศะด้วย

#### ๙. I = INTELLIGENCE ความมีไหวพริบ

ผู้นำจะต้องมีไหวพริบ และเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

#### ๑๐. P = PERSUASIVENESS ความสามารถในการจูงใจคน

ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เขาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๑๔๙</sup>

<sup>๑๔๙</sup> สุวิระ ทรงเมตตา, เทคนิคภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กรมตำรวจ, ๒๕๔๑), หน้า ๙๖-๑๐๑.

**ประสิทธิ์ ทองอ่อน** ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดศรัทธามีความเชื่อมั่นเกิดความยอมรับและเชื่อฟัง ก่อให้เกิดความร่วมมือเมื่อลูกน้องให้ความร่วมมือด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีเงื่อนไขใด ๆ แอบแฝง จะนำไปสู่เป้าหมายตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำ ในอันที่นำหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเป็นผู้นำอยู่ไปสู่ความสำเร็จ การที่บุคคลจะสร้างคุณลักษณะของตนให้เป็นผู้หน้าที่สมบูรณ์ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งรวบรวมไว้ ๑๗ ลักษณะดังนี้

๑. มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และสมอง (wealthy)
๒. มีไหวพริบและวิจารณญาณในการวิเคราะห์ (Intelligence and judgment)
๓. มีคุณธรรมและจริยธรรม (Goodness and character)
๔. มีความรับผิดชอบ (Ability to accept responsibility)
๕. มีจินตนาการ (Imaginative)
๖. มีอารมณ์มั่นคง (Well balanced temperament)
๗. มีอารมณ์ขันเสมอ (Sense of humor)
๘. มีวิสัยทัศน์ (Vision)
๙. มีความชำนาญพิเศษ (Skill)
๑๐. มีอำนาจในตัวเอง (Power)
๑๑. มีความรอบรู้ทั้งกว้างไกลและลุ่มลึก (Enlightenment)
๑๒. แสวงหาศึกษาค้นคว้าสิ่งที่ดีอยู่เสมอ (Well Belong)
๑๓. มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม (Rectitude)
๑๔. รู้จักที่ต่ำที่สูง (Respect)
๑๕. พุทธิกรรมทำดี มีความเหมาะสม (Affection)
๑๖. มีความเด็ดขาด (Certain)
๑๗. มีแรงจูงใจและความปรารถนา (Attitude and wish)<sup>๑๕๐</sup>

**พนม พุกกะพันธ์** ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือความร่วมมือ ความเต็มใจที่ผู้นำนั้นเริ่มได้รับจากผู้ตามในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. มีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ
๒. มีความจริงใจต่อผู้ตาม
๓. ต้องเป็นผู้สอนแนะ
๔. ต้องเป็นคนที่มีความแน่นอนและเด็ดเดี่ยวมั่นคงในความคิดเห็นว่าถูกต้อง

<sup>๑๕๐</sup> ประสิทธิ์ ทองอ่อน, พุทธิกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : เอิร์ดเอฟเอ็ท ดูเคชั่น, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓๙.

๕. ต้องมีความซื่อตรง
๖. ต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี
๗. ต้องเป็นคนช่างสังเกต
๘. ต้องมีทักษะในการสื่อความหมายได้เป็นอย่างดี
๙. อย่าให้คำมั่นสัญญาอะไรง่าย ๆ
๑๐. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน
๑๑. ยอมรับความผิดพลาด
๑๒. บริหารเวลาให้ดี
๑๓. ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นจากแรงกดดันของแต่ละวันบ้าง
๑๔. อย่าเป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป<sup>๑๕๑</sup>

**โกลแมน ดาเนล (Goleman Daniel)** ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีการบริหารงานอย่างผิดพลาดกับผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถนั้นเป็นบุคคลที่คอยรับฟังเสียงของบุคคลที่อยู่รอบข้าง เขาต้องการที่จะรับรู้ว่าคุณค่าคนอื่นมองเขาด้วยสายตาอย่างไร ดังนั้นเขาจึงตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับต่างๆ ที่เขาได้รับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าคุณค่าที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงจะเป็นคนที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคคลที่ไม่รู้จักตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการตระหนักรู้ในตนเองเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง<sup>๑๕๒</sup>

**โกลแมน โบยาทซิส และแมคกี (Goleman, Boyatzis และ McKee)** กล่าวสรุปถึงคุณลักษณะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นมิได้เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างและควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีความสามารถพิเศษในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถเชื่อมต่อกับค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ให้การสนับสนุนและให้ความมั่นคงกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเป็นตัวอยางในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

<sup>๑๕๑</sup> พนม พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๘-๔๙.

<sup>๑๕๒</sup> Goleman Daniel, **Working with Emotional Intelligence**, Bantam, (New York, 1998), p 117.



สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ที่สำคัญผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้นจะสามารถเลือกใช้ความสามารถทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์<sup>๑๕๓</sup>

จากการศึกษาถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำสรุปได้ว่า ผู้ที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านประกอบกันไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน เช่น ด้านอารมณ์ สภาพจิตใจ แล้วยังต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา การปรับตัว ระเบียบการปฏิบัติตัว บุคลิกภาพ หากผู้บริหารมีความเข้าใจบทบาทและมีความสามารถดังกล่าว แล้วจะถือได้ว่าเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

## ๖. คุณลักษณะของเจ้าอาวาส

วัดเป็นองค์กรศาสนาที่เป็นพื้นฐานของสังคม ที่ทำหน้าที่ในการวางรากฐานความเจริญให้แก่สังคม ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นความมั่นคงให้แก่สังคม ช่วยลดและขจัดปัญหาสังคม ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการควบคุมทางสังคม หรือกล่าวได้ว่า ศาสนาเป็นวัฒนธรรมที่ผู้คนใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต การพัฒนาสังคมนั้น พระพุทธศาสนามีทิศทางเป็นของตนเอง และมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานหรือเป็นภูมิปัญญาเดิมของสังคม พระพุทธศาสนาโดยวัดและพระสงฆ์นั้น ได้มีบทบาทในการพัฒนาสังคมนั้นมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาในแง่ของหลักธรรมหรือในแง่การปฏิบัติก็เป็นเช่นเดียวกัน ดังนั้นสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพระพุทธศาสนาไม่ว่าจะเป็นหลักวิชาการหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหรือบุคลากรสถาบันพระพุทธศาสนาในประเทศไทย มีตัวอย่างพอที่จะดำเนินงานในด้านนี้ และมีพระสงฆ์บางส่วนได้ดำเนินงานอยู่แล้ว ในปัจจุบันและความสำเร็จของวัดในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนย่อมขึ้นกับการบริหารหมู่คณะหรือการปกครองดูแล ตลอดจนแนะนำสั่งสอนอบรมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ที่มีอยู่หรือพำนักในวัด ให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัยตามกฎหมายของบ้านเมืองกฎข้อบังคับระเบียบคำสั่ง และประกาศของมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของคณะสงฆ์ไทยและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารหมู่คณะ เป็นหัวหน้าพระสงฆ์ภายในวัดก็คือ เจ้าอาวาส นั่นเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะ หรือภาวะผู้นำที่เจ้าอาวาส หรือผู้บริหารควรมีได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี มีความสุข มีความคิดริเริ่ม มีการสังคมที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกที่เหมาะสม มีคุณธรรม มีความอดทน มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความยุติธรรม มีวินัยในตนเอง มีความรัก ความเมตตา ความกรุณา มีความรู้ มีความเด็ดขาด มีความรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจ มีปฏิภาณไหวพริบ

<sup>๑๕๓</sup> Ibid, p 12.

และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ฯลฯ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคนนั้นจะยึดอะไรเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ การเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องอาศัยหลักต่าง ๆ ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ภาวะผู้นำ ในการศึกษาวิจัยนี้ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของเจ้าอาวาส วัดราษฎร์ ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่มีความสามารถในการนำ และดำเนินงานบริหารจัดการวัดโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่มีอยู่ เพื่อจูงใจหรือชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๗ ด้าน คือ

๑. ความยุติธรรม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะเสมอภาค ไม่ลำเอียง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในตนเอง มีเหตุมีผลในความคิดและการกระทำ

๒. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรเว้น เป็นความรู้สึกว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควร ยอมรับผิดเมื่อผิดพลาด ขณะเดียวกันก็บากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

๓. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกโดยใช้ความคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ สามารถนำทักษะมาพัฒนาในการแสดงออกที่ชัดเจนและมีความสนใจความคิด และผลงานของผู้อื่น

๔. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสนใจในปัญหา และความต้องการของผู้อื่น มีความผูกพัน ยิ้มแย้มแจ่มใส เสมอต้นเสมอปลาย

๕. ความมีชีวิตชีวาและจิตใจเข้มแข็งอดทน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคล่องแคล่วว่องไวตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่รับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใส มีความอดทนต่อความลำบากและไม่ย่อท้อ

๖. ความมั่นใจตนเอง หมายถึง ลักษณะบุคคลที่กระทำการใด ๆ ได้อย่างองอาจ ซึ่งตั้งใจจะกระทำการสิ่งใดแล้วจะไม่มีอาการลังเลหรือหวั่นวิตกในความสามารถของตัวเอง หรือไม่มีการหวั่นไหวกลัวว่าจะถูกติเตียนแม้ว่าจะมีอุปสรรค ก็ยึดมั่นในการตัดสินใจที่มีเหตุผลและถูกต้อง

๗. ความใจกว้าง หมายถึง ลักษณะนิสัยอย่างหนึ่งที่บุคคลแสดงออกมาโดยพร้อมที่จะยอมรับความคิดใหม่ ๆ หรือแนวทางแก้ปัญหาอื่น ๆ การให้อภัยในความผิดพลาดที่ไม่ได้เจตนาของผู้อื่น และการยอมรับความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรมการศาสนา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยหลัก ประกอบด้วยความสามารถพิเศษหรือคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพภาวะผู้นำ เช่นความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัย และกระบวนการบริหารและการทำงานอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การติดตามงานการบริหารการเงิน เป็นต้น และปัจจัยเสริม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนได้แก่ สภาพแวดล้อมทำเลที่ตั้งบรรยากาศในวัด และการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่นเป็นโบราณสถานมีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรม และอื่น ๆ<sup>๑๕๔</sup>

### ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

**พระอวยชัย อินทรีย์เมือง** ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดมี ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในวัด และปัจจัยภายนอกวัด

ปัจจัยภายในวัด ได้แก่ ด้านสภาพทางกายภาพ พบว่าวัดในเขตอำเภอบรบือทั้ง ๕ วัดมีสภาพพื้นที่เหมาะสม คือ อยู่ติดกับชุมชน เป็นพื้นที่ราบ ไม่เป็นอุปสรรคในการก่อสร้างขนาดพื้นที่มีความเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมภายในวัด มีอาคารเสนาสนะไว้จัดกิจกรรมอย่างเพียงพอ สภาพป่าไม้ที่ร่มรื่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบทุกวัด การคมนาคมสะดวกมีถนนลาดยางและคอนกรีต ระยะเวลาเดินทางจากชุมชนถึงวัดไม่นานนัก

ด้านบุคลิกภาพของผู้นำสงฆ์ วัดในเขตอำเภอบรบือทั้ง ๕ วัด เป็นผู้ที่ประชาชนเคารพศรัทธา เลื่อมใส มีจริยวัตรที่สำรวม สุขุม เมตตา เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำสงฆ์ รู้จักให้อภัยมีความรู้ความสามารถทั้งทางโลกและทางธรรม มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ได้ตามความเหมาะสมของสังคมปัจจุบัน

ปัจจัยภายนอกวัด ได้แก่ ด้านกิจกรรมบริการชุมชน มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของชาวอีสาน กิจกรรมวันสำคัญทางราชการ และวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมบรรพชาและอุปสมบทหมู่ภาคฤดูร้อน กิจกรรมรักษาโรค กิจกรรมป้องกันยาเสพติด กิจกรรมการศึกษาและกิจกรรมสงเคราะห์ชุมชน

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนในเขตอำเภอบรบือทั้ง ๕ วัด ให้ความร่วมมือกับวัดในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีเป็นอย่างดี เข้าร่วมกิจกรรมวัน

<sup>๑๕๔</sup> กรมการศาสนา, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์, หน้า ๕๗.

สำคัญทางพระพุทธศาสนา และวันสำคัญทางราชการ มีการดูแลอาคารสถานที่ของวัดซึ่งเป็นสมบัติของส่วนรวม มีการส่งบุตรหลานเข้าร่วมบรรพชาและอุปสมบทอยู่เป็นประจำทุกปี มีการรักษาศีลในเทศกาลเข้าพรรษา และชุมชนเข้าร่วมพัฒนาวัดในรูปของคณะกรรมการวัด<sup>๑๕๕</sup>

**ยุทธนา มุ่งสมัคร** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ พบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือนโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ได้<sup>๑๕๖</sup>

**รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ** ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต ๑๘ พบว่า

๑. รูปแบบของภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต ๑๘ เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
๒. ระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต ๑๘ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ ๕๒.๑ ส่วนคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม ๒.๘๙ ซึ่งระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับดี
๓. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต ๑๘ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๑ ได้แก่ ผู้นำ

<sup>๑๕๕</sup> พระอวยชัย อินศรีเมือง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”, รายงานการค้นคว้าอิสระ, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาไทยคดีศึกษา, (กลุ่มสังคมศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒), หน้า ๗๘.

<sup>๑๕๖</sup> ยุทธนา มุ่งสมัคร, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ”, โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑๒.

การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย การให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ส่วนการบริหารงานแบบเฉยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงาน และผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลที่

.๐๑<sup>๑๕๗</sup>

**น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง** ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม และองค์ประกอบ ทั้ง ๔ มิติ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการจัดเก็บภาษี ด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ<sup>๑๕๘</sup>

<sup>๑๕๗</sup> รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในเขต ๑๘”, หน้า ๘๖.

<sup>๑๕๘</sup> น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี”, *ปริญาตศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต*, สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๘๖.

### ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ยงยศ ทศนะพยัคฆ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า

๑. ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๓ งาน คือ งานศูนย์ข้อมูล สถิติและวางแผน งานศูนย์บริการและประสานงาน และงานศูนย์ติดตามและประเมินผล

๒. ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๓ งาน คือ งานศูนย์ข้อมูล สถิติและวางแผน งานศูนย์บริการและประสานงานและงานศูนย์ติดตามและประเมินผล<sup>๑๕๙</sup>

สมศรี รีรานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ทักษะ ทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑ ผลการวิจัย พบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีดังนี้

๑. ทักษะด้านความคิดยอด (คตินิยม) ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน

๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีมการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร

๓. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้การสั่งการ และการจัดข้อมูลสารสนเทศ<sup>๑๖๐</sup>

### ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ชาญณรงค์ หินเกิด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

๑. พระสังฆาธิการส่วนใหญ่ใช้วัดของตนเองเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม ปกครองวัดด้วยความเรียบร้อย ปกครองวัดด้วยความ

<sup>๑๕๙</sup> ยงยศ ทศนะพยัคฆ์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท, มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๐, หน้า ๖๓.

<sup>๑๖๐</sup> สมศรี รีรานนท์, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑”, หน้า ๑๓๕.

เรียบง่าย ปกครองวัดด้วยความเรียบง่าย เผยแผ่พระพุทธศาสนาตามบทบาทหน้าที่ด้วยดีเสมอมา ปรับปรุงสถานที่และบริเวณวัดให้สะอาดและร่มรื่น รวมทั้งให้สาธารณสงเคราะห์ได้ตามฐานะรูป

๒. การพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคามทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสังฆาธิการประสบปัญหาสำคัญ ได้แก่ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ห้องสมุดและหนังสือประกอบในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะขาดแคลนบุคลากรงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาเหล่านี้พระสังฆาธิการได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ ผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสมทบ และชุมชนช่วยแก้ปัญหา ทำให้การพัฒนาวัดดำเนินมาได้ตามระดับหนึ่ง<sup>๑๖๑</sup>

บุญช่วย จันทร์เฮ้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติงานของวัด และเพื่อการศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๘ วัด ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ พระสงฆ์ และมรรคทายกวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติงานวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดโดยภาพรวมมีสองด้าน คือ ด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการและด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานวัดเป็นรายด้าน พบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลมี ๔ ด้าน คือ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมายการสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม<sup>๑๖๒</sup>

<sup>๑๖๑</sup> ชาญณรงค์ หินเกิด, “บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาไทยคดีศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒), หน้า ๒-๖.

<sup>๑๖๒</sup> บุญช่วย จันทร์เฮ้า, “พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร”, หน้า ๕๕.

### ๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด

ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

๑. เจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ดมีการปฏิบัติศาสนกิจ ๖ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ การศาสนศึกษา และการศึกษาสงเคราะห์

๒. เจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกแตกต่างกัน มีการปฏิบัติศาสนกิจด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๓. เจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสแตกต่างกัน คือ ต่ำกว่า ๑๐ ปี และตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติศาสนกิจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติศาสนกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการปกครอง การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณูปการ ส่วนด้านการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

๔. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครอง การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ส่วนด้านการศาสนศึกษา มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก<sup>๑๖๓</sup>

พระมหาเริงศักดิ์ พิมพ์สกุล ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า พบว่า ภารกิจ ๖ ด้านคือ การปกครองสงฆ์ด้วยหลักธรรมวินัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม มีคณะกรรมการพิจารณาพระสงฆ์ที่ผิดวินัย มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสม ปรับปรุงหลักสูตรและกระจายการศึกษา รวมทั้งจัดการศึกษาโดยภิกษุสามเณร ต้องศึกษาทุกรูป จัดการศึกษาสงเคราะห์แก่เยาวชนและชุมชน มีการปรับปรุงหลักสูตรพัฒนา

<sup>๑๖๓</sup> ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์, “การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.



ภิกษุที่ทำหน้าที่ครูสอนโดยรัฐจัดงบประมาณอุดหนุน พระสงฆ์ควรเผยแผ่พุทธศาสนาทั้งในและต่างประเทศ ควรมีองค์การการเผยแผ่ พร้อมทั้งภิกษุโดยรัฐให้การสนับสนุนการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ ควรอนุรักษ์ศิลปะแบบไทย เป็นสัดส่วนมีแบบแปลน โดยมีคณะกรรมการสงฆ์คอยดูแลส่งเสริมการสาธารณสงเคราะห์ในรูปแบบต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการขจัดอบายมุข<sup>๑๖๔</sup>

**เฉียบ ไทยยิ่ง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารของ เจ้าอาวาสทุกรูปมีกระบวนการแบบ “ ธรรมาธิปไตย ” กล่าวคือเป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในลักษณะของการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและสังคมเป็นที่ตั้ง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้เป็นอย่างดี มี ๒ กลุ่มปัจจัย คือ

๑. กลุ่มปัจจัยเสริม แบ่งย่อยออกเป็น ๓ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นจากการอบรมสั่งสอน และการเลี้ยงดูตั้งแต่เล็ก และปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของวัด

๒. กลุ่มปัจจัยหลักหรือปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านนี้เกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝนและลงมือปฏิบัติของภิกษุศึกษาแต่ละรูป จำแนกได้ ๗ ปัจจัยย่อยคือ

๒.๑ ปัจจัยความชัดเจนในด้านวัตถุประสงค์ พบว่าภิกษุศึกษาทุกรูปมีความชัดเจนในการปฏิบัติงานของตนเอง และรู้ทิศทางการทำงานของตนเอง

๒.๒ ปัจจัยด้านความเข้าใจในการทำงาน ทำให้การมอบหมายงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ปัจจัยด้านการวางแผนและการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ แม้ภิกษุศึกษาเกือบทุกรูปไม่มีระบบการวางแผนที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ทุกรูปก็มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยพระธรรมวินัย

๒.๔ ปัจจัยด้านความสามารถในการใช้คน เจ้าอาวาสทุกรูปที่เป็นภิกษุศึกษามีหลักและวิธีการใช้คนให้ถูกกับงานได้ทั้งคนและได้ทั้งงาน

๒.๕ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ เจ้าอาวาสทุกรูปมีภาวะผู้นำสูงมาก ภาวะผู้นำนี้เป็นผลมาจากศรัทธาเลื่อมใส

๒.๖ ปัจจัยด้านความสามารถในการติดตามและการควบคุมงาน คือ การใช้หลักกอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จึงทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย

<sup>๑๖๔</sup> พระมหาเริงศักดิ์ พิมพ์สกุล, “รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๕๔.

๒.๗ ปัจจัยการเอาใจใส่ด้านจารีตประเพณี มารยาท และกิจของสงฆ์ เจ้าอาวาสทุกรูปเป็นผู้ที่รักษากฎระเบียบตามพระธรรมวินัย และกฎหมายอาญาเคร่งครัดมาก ทุกรูปจึงเป็นพระสุปฏิปันโน ปฏิบัติดี ปฏิบัติงาม และปฏิบัติชอบ<sup>๑๖๕</sup>

**ปกรณ ดันสกุล** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน และภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง เพื่อประมวลปัญหาและข้อ เสนอแนะในการดำเนินการของวัดพัฒนาตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามหลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาพัฒนาตัวอย่าง ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการจัดการปกครองภายในวัด (๒) ด้านอาคารเสนาสนะและ (๓) ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่างอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่า ด้านอาคารเสนาสนะ มีสภาพการบริหารงานมากกว่าด้านอื่น ๆ

๒. ปัญหาการบริหารงานโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยพบว่าด้านการจัดการปกครองภายในวัด มีปัญหาการบริหารงานมากกว่าด้านอื่น ๆ

๓. ภาวะผู้นำโดยรวมของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความสามารถทำงานเป็นทีมหรือคณะ และร่วมทำงานกับพระสังฆาธิการวัดอื่นได้ดี เป็นภาวะผู้นำที่อยู่ระดับปานกลางเพียงข้อเดียว

๔. ปัญหาและข้อเสนอนแนะในการดำเนินงานของวัดพัฒนาตัวอย่าง มีปัญหามากคือพระภิกษุสงฆ์ สามเณร ในปัจจุบันปกครองให้มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก ขาดงบประมาณในการก่อสร้างและการพัฒนาวัดเจ้าอาวาสต้องช่วยเหลือตนเอง ประชาชนไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมระหว่างวัดและชุมชน สำหรับข้อเสนอนแนะที่ได้รับ คือ ควรถวายความรู้ และส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเข้าใจทางด้านการบริหารทั่วไป ควรจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการพัฒนาวัดด้านอาคารเสนาสนะเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน ตามลำดับ<sup>๑๖๖</sup>

<sup>๑๖๕</sup> เจียบ ไทยยั้ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รายงานการวิจัยกอง-แผนงาน , (กรมการศาสนา, ๒๕๕๑), หน้า ๕๓.

<sup>๑๖๖</sup> ปกรณ ดันสกุล, “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัดพัฒนาตัวอย่าง”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, ๒๕๕๖), หน้า ๒๕.

**มนัส ภาคภูมิ และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูป มีกระบวนการ แบบธรรมาธิปไตย เป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการปรึกษาหารือ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยหลัก หรือปัจจัยโดยตรงประกอบด้วย ความสามารถพิเศษหรือคุณลักษณะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพ/ภาวะผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัย และกระบวนการบริหารงานและการทำงานอย่างมีระบบ อาทิ การจัดการองค์กร การบริหารบุคลากร การติดตามงานการบริหารการเงิน เป็นต้น

๒. ปัจจัยเสริม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน ได้แก่สภาพแวดล้อมทำเลที่ตั้งบรรยากาศในวัดและการที่วัดมีลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นโบราณสถานมีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรมและอื่น ๆ<sup>๑๖๗</sup>

**อภิวรรณ แก้วเล็ก** ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ๒ มิติคือ ๑) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง ๔ มิติคือ ๑) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ๒) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ๓) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ๔) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน<sup>๑๖๘</sup>

**พระมหาสุริยา หอมวัน** ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์กรณีศึกษาพระภิกษุ-สามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาพบว่า พระภิกษุ-สามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการศึกษามี

<sup>๑๖๗</sup> มนัส ภาคภูมิ และคณะ, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงานกรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๖.

<sup>๑๖๘</sup> อภิวรรณ แก้วเล็ก, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓-๒๖.

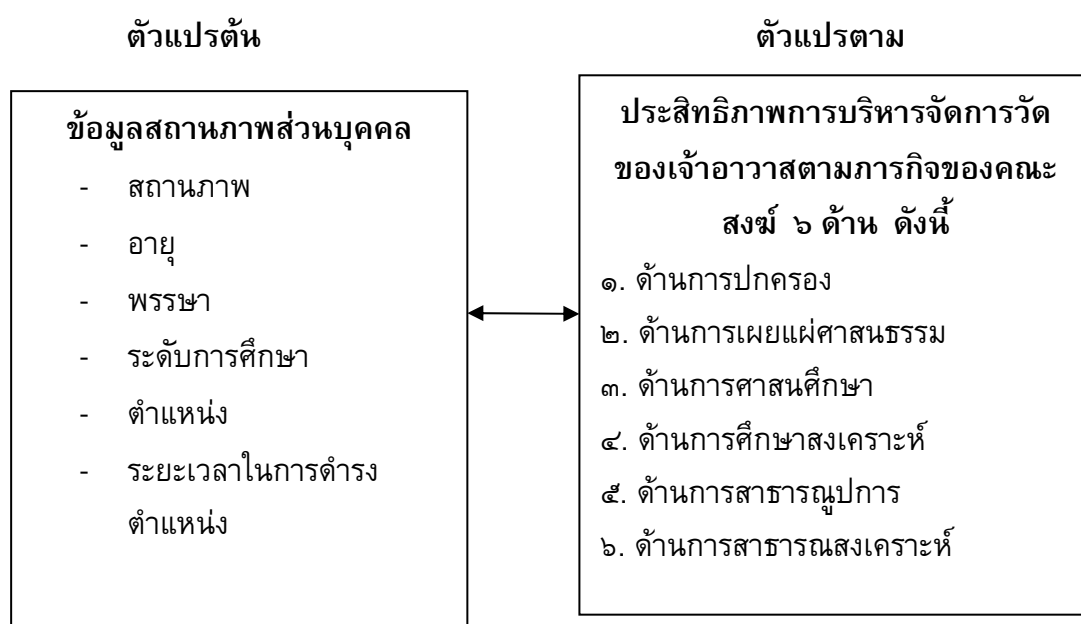
ความคิดเห็นที่คาดหวังต่อบุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุดทั้ง ๗ มิติ ดังนี้คือ ด้านคุณลักษณะภายนอก ด้านมารยาทในทางสังคม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๖<sup>๑๖๘</sup>

## ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพ อายุ พรรษา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสตามภารกิจของคณะสงฆ์ ๖ ด้านคือ ด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ดังแผนภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

<sup>๑๖๘</sup> พระมหาสุริยา หอมวัน, “บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุสามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๔), หน้า ๕๔.

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด และได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ๑) ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าอาวาส และพระภิกษุสามเณรที่เป็นลูกวัด ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๖๒๖ รูป จาก ๓๒ วัด

ทั้งนี้หน่วยในการวิเคราะห์ครั้ง ได้แก่ เจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการวัด และพระภิกษุสามเณรซึ่งเป็นลูกวัด คอยให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารจัดการของเจ้าอาวาส จำนวน ๒๔๕ รูป จาก ๓๒ วัด

## ๒) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการวัด และพระภิกษุสามเณรซึ่งเป็นลูกวัด คอยให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารจัดการของเจ้าอาวาส จำนวน ๒๔๕ รูป จากวัดในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๒ วัด

## ๓) วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการปกครองคณะสงฆ์เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีวัดทั้งหมด ๓๒ วัด รายละเอียดดังตารางที่

ตารางที่ ๓.๑ แสดงวัดที่มีฐานะเป็นวัดราษฎร์ ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และจำนวนพระภิกษุสามเณร

ที่	ชื่อวัด	ฐานะวัด	จำนวนพระภิกษุสามเณร
๑	วัดชอยสามัคคี	วัดราษฎร์	๓๔
๒	วัดประยูรธรรมาราม	วัดราษฎร์	๓๔
๓	วัดโพสพผลเจริญ	วัดราษฎร์	๕๔
๔	วัดป่าจิตภาวนา	วัดราษฎร์	๑๐
๕	วัดลาดสนุ่น	วัดราษฎร์	๔๕
๖	วัดสายไหม	วัดราษฎร์	๔๒
๗	วัดโสภณาราม	วัดราษฎร์	๘
๘	วัดเกตุประภา	วัดราษฎร์	๑๑
๙	วัดแจ้งลำหิน	วัดราษฎร์	๑๐
๑๐	วัดนังคัลจันตรี	วัดราษฎร์	๑๕
๑๑	วัดประชุมราษฎร์	วัดราษฎร์	๔๓
๑๒	วัดราษฎร์ศรัทธาราม	วัดราษฎร์	๑๗
๑๓	วัดใหม่คลองเจ็ด	วัดราษฎร์	๑๒
๑๔	วัดทศทิศาราม	วัดราษฎร์	๑๗
๑๕	วัดท่าเลทอง	วัดราษฎร์	๑๘
๑๖	วัดนาป่าพง	วัดราษฎร์	๑๔
๑๗	วัดพิรุณศาสตร์	วัดราษฎร์	๑๑
๑๘	วัดสุวรรณบำรุงราชวาราม	วัดราษฎร์	๑๕

ที่	ชื่อวัด	ฐานะวัด	จำนวนพระภิกษุ สามเณร
๑๙	วัดอดิศร	วัดราษฎร์	๒๒
๒๐	วัดนิเทศราษฎร์ประดิษฐ์	วัดราษฎร์	๑๑
๒๑	วัดกลางคลองสี่	วัดราษฎร์	๘
๒๒	วัดคลองชัน	วัดราษฎร์	๒๑
๒๓	วัดชัยมงคลาราม	วัดราษฎร์	๑๐
๒๔	วัดพีชอุดม	วัดราษฎร์	๒๕
๒๕	วัดมงคลรัตน์	วัดราษฎร์	๑๓
๒๖	วัดดอนใหญ่	วัดราษฎร์	๑๕
๒๗	วัดธัญญะผล	วัดราษฎร์	๒๒
๒๘	วัดลานนา	วัดราษฎร์	๑๓
๒๙	วัดสมุหราษฎร์บำรุง	วัดราษฎร์	๑๓
๓๐	วัดป่าเจริญราชธรรมาราม	วัดราษฎร์	๑๑
๓๑	สำนักสงฆ์ภิกขุห้วยต้ม	วัดราษฎร์	๖
๓๒	วัดใหม่กลางคลองสิบ	วัดราษฎร์	๖
<b>รวมทั้งหมด</b>			<b>๖๒๖</b>

ที่มา : แบบสำรวจพระภิกษุสามเณรจัดวัดปทุมธานีประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะวัดราษฎร์ ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๒ วัด จากข้อมูลข้างต้นผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของมอร์แกน จากพระภิกษุสามเณร จำนวน ๖๒๖ รูป เมื่อคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๒๔๕ รูป จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือสุ่มเอาเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการวัด และพระภิกษุสามเณรซึ่งเป็นลูกวัดในวัดราษฎร์ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๔๕ รูป จาก ๓๒ วัด เพื่อเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ทำการวิจัยศึกษาทฤษฎี และแนวคิด ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการวัด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

โดยคำถามในตอนที่ ๒ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) ๕ ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

#### การแปลผล

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๐ - ๕.๐๐	แปลผลว่า	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ - ๔.๔๙	แปลผลว่า	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ - ๓.๔๙	แปลผลว่า	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ - ๒.๔๙	แปลผลว่า	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๔๙	แปลผลว่า	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

#### การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ดำเนินการตรวจสอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบดังกล่าวไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Index of Congruence) จากสูตร  $IOC = \frac{\sum R}{N}$  โดย  $\sum R$  เท่ากับผลรวมความสอดคล้อง และ  $N$  เท่ากับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยค่าความสอดคล้องที่นำมาใช้ได้คือค่าที่มากกว่า ๐.๖



### การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงขนาดเล็ก จำนวน ๓๐ คน หลังจากนั้นผู้วิจัยคำนวณหาค่าอัลฟาโดยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวนิสิตแก่เจ้าอาวาสวัดราษฎร์ ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการศึกษาครั้งนี้จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาจัดทำเป็นรายงานในรูปของตารางประกอบความเรียง

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลในการพรรณนาลักษณะประชากรที่ศึกษา ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบสอบถาม อันได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## บทที่ ๔

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๕ รูป มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด ของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

#### ๔.๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานภาพโดยทั่วไป ของพระสงฆ์ จำแนกตาม สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญ ธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๒๔๕)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
พระภิกษุ	๒๒๘	๙๓.๑๐
สามเณร	๑๗	๖.๙๐
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑๑	๔.๕๐
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๔๘	๖๐.๔๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๖๘	๒๗.๘๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๒	๔.๙๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๖	๒.๔๐
<b>พรรษา</b>		
ต่ำกว่า ๕ พรรษา	๑๒๗	๕๑.๘๐
๕ – ๑๐ พรรษา	๓๖	๑๔.๗๐
๑๑ – ๑๕ พรรษา	๒๒	๙.๐๐
๑๖ -๒๐ พรรษา	๖	๒.๔๐
๒๑ พรรษาขึ้นไป	๖	๒.๔๐
ไม่มีพรรษา	๔๘	๑๙.๖๐
<b>วุฒิการศึกษานักธรรม</b>		
นักธรรมชั้นตรี	๙๓	๓๘.๐๐
นักธรรมชั้นโท	๑๗	๖.๙๐
นักธรรมชั้นเอก	๓๑	๑๒.๗๐
ไม่มีวุฒินักธรรม	๑๐๔	๔๒.๔๐
<b>วุฒิการศึกษาทางเปรียญ</b>		
ป.ธ. ๑-๒ ถึง ป.ธ. ๓	๙	๓.๗๐
ป.ธ.๔ ถึง ป.ธ.๖	๙	๓.๗๐
ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม	๒๒๗	๙๒.๖๐
<b>วุฒิการศึกษาสามัญ</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๑๒	๘๖.๕๐
ปริญญาตรี	๒๗	๑๑.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๒.๔๐

จากตารางที่ ๔.๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๐ รองลงมาเป็นสามเณร คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ ตามลำดับ

ส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔๐ รองลงมาอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๐ ถัดมาคืออายุ ๔๑ -๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ ถัดมาคืออายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ น้อยที่สุดคืออายุตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๐ ตามลำดับ

ส่วนพรรษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุพรรษات่ำกว่า ๕ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ รองลงมาไม่มีพรรษา คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๐ ถัดมา ๕ – ๑๐ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐ ถัดมาคือ ๑๑ -๑๕ พรรษา คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐ ส่วนอายุพรรษาระหว่าง ๑๖ – ๒๐ และ ๒๑ พรรษามีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๐ ตามลำดับ

ส่วนวุฒิการศึกษาของนักธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒินักธรรม คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐ รองลงมาคือนักธรรมชั้นตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐ ถัดมาคือนักธรรมชั้นเอก คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๐ น้อยที่สุดคือนักธรรมชั้นโท มีเพียงร้อยละ ๖.๙๐ เท่านั้น

ส่วนวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิปเรียญธรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๐ ส่วนวุฒิ ประโยค ๑-๒ – ป.๕.๓ และ ป.๕.๔ – ป.๕.๖ มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

ส่วนวุฒิการศึกษาสามัญของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๐ รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๐ และวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๐ ตามลำดับ

## ๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ด้านได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม (n = ๒๔๕)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านการปกครอง	๓.๗๕	.๔๙๐	มาก
๒. ด้านการศาสนศึกษา	๓.๓๔	.๗๖๘	ปานกลาง
๓. ด้านการศึกษาสงเคราะห์	๓.๓๗	.๖๕๕	ปานกลาง
๔. ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	๓.๓๗	.๕๙๘	ปานกลาง
๕. ด้านการสาธารณูปการ	๓.๕๔	.๕๕๕	มาก
๖. ด้านการสาธารณสงเคราะห์	๓.๓๖	.๖๔๖	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๔๕</b>	<b>.๕๐๙</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีนั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๔๕) และเมื่อจำแนกเป็น รายด้านแล้วพบว่า ด้านการปกครอง และด้านสาธารณูปการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ) ส่วนด้านอื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ  
เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครอง (n = ๒๔๕)

ด้านการปกครอง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาในเรื่องพระ ธรรมวินัย	๔.๑๓	.๕๗๕	มาก
๒. การออกระเบียบในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ	๓.๖๑	.๗๗๔	มาก
๓. การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตร ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย	๓.๕๘	.๗๑๒	มาก
๔. การจัดกิจการของวัด เช่น บัญชีรายรับ-รายจ่าย ให้เป็นไป ด้วยดี	๓.๗๗	.๗๑๘	มาก
๕. การกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบ เรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง	๓.๘๐	.๗๙๒	มาก
๖. ส่งเสริมให้ครูพระสอนปริยัติธรรมได้เป็นผู้ปกครองคณะ สงฆ์ตามแต่โอกาส	๓.๖๐	.๘๑๑	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๗๕</b>	<b>.๕๙๐</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขต  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย  
มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๗๕) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส  
ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศาสนศึกษา (n = ๒๔๕)

ด้านการศาสนศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เร่งรัดให้มีการเรียนการสอนนักรธรรม ตรี โท เอก ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม	๓.๖๕	.๙๕๘	มาก
๒. การแนะนำการเรียนนักรธรรม บาลี ในแต่ละหลักสูตร	๓.๓๔	๑.๐๑๕	ปานกลาง
๓. การเร่งรัดรณรงค์ให้มีการอบรมบาลีและนักรธรรมก่อนสอบ (แต่ละปี)	๓.๒๖	.๙๔๓	ปานกลาง
๔. มีการส่งเสริมและพัฒนาครูสอนนักรธรรม-บาลี	๓.๓๐	.๗๗๓	ปานกลาง
๕. จัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระสงฆ์-สามเณรที่เรียนนักรธรรม และบาลี	๒.๘๘	๑.๒๖๘	ปานกลาง
๖. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม บาลี	๓.๕๘	.๘๙๕	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๓๔</b>	<b>.๗๖๘</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศาสนศึกษานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๓๔) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าด้วยเร่งรัดให้มีการเรียนการสอนนักรธรรม ตรี โท เอก ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม และยกย่องเชิดชูเกียรติครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรมบาลี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๖๕ และ ๓.๕๘ ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๔

**ตารางที่ ๔.๕** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้า  
 อาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาสงเคราะห์  
 (n = ๒๔๕)

ด้านการศึกษาสงเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
๑. จัดตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็ก และเยาวชนทุกระดับชั้น	๓.๔๐	.๗๙๒	ปานกลาง
๒. ช่วยพัฒนาสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน	๓.๓๐	.๙๐๙	ปานกลาง
๓. ช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา	๓.๔๓	.๘๕๐	ปานกลาง
๔. จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร	๓.๕๐	.๗๓๙	มาก
๕. ช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาเฉพาะบุคคลผู้กำลังศึกษาที่มีความเดือดร้อน	๓.๔๑	.๙๒๖	ปานกลาง
๖. จัดหางบประมาณในการสร้างอาคารเรียน/ห้องเรียน/ห้องจริยศึกษา	๓.๑๘	.๙๑๖	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๓๗</b>	<b>.๖๕๕</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๓๗$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = ๓.๕๐$ ) นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๕



ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้า  
 อาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแผ่  
 พระพุทธศาสนา (n = ๒๔๕)

ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. จัดให้มีกิจกรรมการบำเพ็ญกุศลในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น การหล่อเทียนเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น	๓.๗๖	.๗๖๑	มาก
๒. อบรมพระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวันสำคัญทางศาสนา	๓.๕๑	.๗๐๕	มาก
๓. แนะนำสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ในศีลธรรมตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาโดยถูกต้อง	๒.๙๙	๑.๑๒๒	ปานกลาง
๔. จัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อประโยชน์ในการศึกษาธรรมบาลีแก่พระสงฆ์ สามเณร และประชาชน	๓.๑๓	๑.๐๒๒	ปานกลาง
๕. จัดให้มีการพิมพ์หนังสือธรรมะหรือเทศน์ออกเผยแผ่เป็นธรรมทาน	๓.๐๖	.๙๙๘	ปานกลาง
๖. จัดให้มีธรรมทูต หรือธรรมจาริกอบรมสั่งสอนประชาชน	๓.๗๘	.๖๔๒	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๓๗</b>	<b>.๕๙๘</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = ๓.๓๗) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าจัดให้มีกิจกรรมการบำเพ็ญกุศลในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น การหล่อเทียนเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น, อบรมพระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวันสำคัญทางศาสนาและจัดให้มีธรรมทูต หรือธรรมจาริกอบรมสั่งสอนประชาชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๗๖, ๓.๕๑ และ ๓.๗๘ ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้า  
 อาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณูปการ  
 (n = ๒๔๕)

ด้านสาธารณูปการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.วางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัดให้เป็นระเบียบ มีสัดส่วนที่ดี	๓.๗๗	.๘๒๙	มาก
๒.จัดศาสนสมบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวง และพระธรรมวินัย	๓.๕๗	.๗๑๓	มาก
๓. ควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย	๓.๔๙	.๘๙๕	ปานกลาง
๔. จัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟ ภายในวัด	๓.๓๑	.๘๗๔	ปานกลาง
๕. ดูแล ซ่อมแซมและปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุดโทรม	๓.๕๖	.๙๐๗	มาก
๖. หาทุนในการบำรุงวัดและซ่อมแซมอาคาร และเครื่องสาธารณูปโภค เช่น ประปา และไฟฟ้า เป็นต้น	๓.๕๔	.๗๕๔	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๕๔</b>	<b>.๕๕๕</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณูปการนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๕๔) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย และจัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟ ภายในวัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๔๙ และ ๓.๓๑ ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๗

**ตารางที่ ๔.๘** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณสงเคราะห์ (n = ๒๔๕)

ด้านสาธารณสงเคราะห์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ดำเนินกิจการสาธารณสงเคราะห์ด้วยการพัฒนาสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น	๓.๓๘	.๙๙๑	ปานกลาง
๒. ช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของชุมชนซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์	๓.๓๗	.๘๐๒	ปานกลาง
๓. กำหนดแผนงานที่จะปฏิบัติและให้สงเคราะห์แก่ประชาชน	๓.๔๕	.๘๓๖	ปานกลาง
๔. จัดตั้งหน่วยอบรมพุทธศาสนิกชนบริเวณวัด	๓.๓๒	.๙๐๓	ปานกลาง
๕. ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตามหลักศาสนาแก่บุคคลที่มีความเดือดร้อนหรือมีทุกข์	๓.๔๑	.๗๕๕	ปานกลาง
๖. ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ	๓.๒๖	.๗๙๘	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>๓.๓๖</b>	<b>.๖๔๖</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = ๓.๓๖) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔.๘

**๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของ  
เจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี**

จากแบบสอบถามพบว่าปัญหาส่วนใหญ่พอสรุปได้ ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสบางรูปไม่เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของพระภิกษุ-สามเณร และบุคคลต่างๆ ในการบริหารจัดการวัด
๒. เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัด ที่ชัดเจน
๓. เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๔. การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษาวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา
๕. ไม่ค่อยจัดกิจกรรมที่ให้พุทธศาสนิกชนเข้าถึงหลักธรรมคำสั่งสอน เน้นการสร้างวัดถุกมากกว่าการสร้างคน
๖. ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน
๗. ประชาชนไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมระหว่างวัดและชุมชน
๘. ไม่ค่อยสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกบาลี และทางโลก แก่พระภิกษุ-สามเณร เท่าที่ควร

จากแบบสอบถามพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรดูแลรักษาความสะอาดเสนาสนะ และบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด อยู่เสมอ เพื่อให้วัดมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เหมาะสำหรับการบำเพ็ญบุญ บำเพ็ญกุศลของพุทธศาสนิกชน
๒. ควรมีการประชุมพระภิกษุ-สามเณร ภายในวัด เนื่อง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และ เพื่อความสามัคคีภายในวัด
๓. เจ้าอาวาสควรให้การสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกบาลี และทางโลก แก่พระภิกษุ-สามเณร อย่างเต็มความสามารถ
๔. ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น เป็นต้น
๕. ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน
๖. ควรดูแลสอดส่องพระภิกษุ-สามเณร ภายในวัดอย่างทั่วถึง

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการวัด และพระภิกษุสามเณร ซึ่งเป็นลูกวัดในวัดราษฎร์ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๔๕ รูป จาก ๓๒ วัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

##### ๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ จำนวน ๒๒๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๔๘ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๔ มีจำนวนพรรษาต่ำกว่า ๕ พรรษา จำนวน ๑๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ ไม่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม จำนวน ๑๐๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔ ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน ๒๒๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗ และมีวุฒิทางการศึกษาสายสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕

##### ๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีนั้น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๔๕) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการปกครอง และด้านสาธารณูปการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๗๕ และ ๓.๕๔ ตามลำดับ) ส่วนด้านอื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = ๓.๗๕) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า ทุกรายการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศาสนศึกษานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าด้วยเร่งรัดให้มีการเรียนการสอนนักรธรรม ตรี โท เอก ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม และยกย่องเชิดชูเกียรติครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรมบาลี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.65$  และ  $3.55$  ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.50$ ) นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าจัดให้มีกิจกรรมการบำเพ็ญกุศลในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น การหล่อเทียนเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น, อบรมพระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวันสำคัญทางศาสนา และจัดให้มีธรรมทูต หรือธรรมจาริกอบรมสั่งสอนประชาชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.76, 3.51$  และ  $3.78$  ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณูปการนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า รายการที่ว่าควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย และจัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟ ภายในวัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.49$  และ  $3.31$  ตามลำดับ) ส่วนรายการอื่นพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านสาธารณสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ ได้พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

**๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร**

จากแบบสอบถามพบว่าปัญหาส่วนใหญ่พอสรุปได้ ดังนี้

๑. เจ้าอาวาสบางรูปไม่เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของพระภิกษุ-สามเณร และบุคคลต่างๆ ในการบริหารจัดการวัด
๒. เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัด ที่ชัดเจน
๓. เจ้าอาวาสบางรูปใช้คนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๔. การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรึกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา
๕. ไม่ค่อยจัดกิจกรรมที่ให้พุทธศาสนิกชนเข้าถึงหลักธรรมคำสั่งสอน เน้นการสร้างวัดมากกว่าการสร้างคน
๖. ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน
๗. ประชาชนไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมระหว่างวัดและชุมชน
๘. ไม่ค่อยสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกบาลี และทางโลก แก่พระภิกษุ-สามเณร เท่าที่ควร

จากแบบสอบถามพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรดูแลรักษาความสะอาดเสนาสนะ และบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัด อยู่เสมอ เพื่อให้วัดมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เหมาะสำหรับการบำเพ็ญบุญ บำเพ็ญกุศลของพุทธศาสนิกชน
๒. ควรมีการประชุมพระภิกษุ-สามเณร ภายในวัด เนือง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และ เพื่อความสามัคคีภายในวัด
๓. เจ้าอาวาสควรให้การสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกบาลี และทางโลก แก่พระภิกษุ-สามเณร อย่างเต็มความสามารถ
๔. ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัดมีการนำเอา เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น เป็นต้น
๕. ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน
๖. ควรดูแลสอดส่องพระภิกษุ-สามเณร ภายในวัดอย่างทั่วถึง

## ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**ด้านการปกครอง** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครองนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการผู้มีตำแหน่งหน้าที่ทางการ ปกครองได้ให้ความสำคัญกับการปกครองเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดังตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมือง กฎระเบียบคำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคม จึงทำให้พระสงฆ์ในอำเภอลำ ลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ธีรปญโญ** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของ พระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุม และส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดังตาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้าน การเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามี บทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>๑</sup> และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธนดล นาคพิพัฒน์** ได้ วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการใน จังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การ สาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒</sup>

**ด้านการศึกษา** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสใน เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศาสนศึกษานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า งานด้านการศาสนศึกษาใน อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ยังควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในบางประการ เช่น เร่งรัด

<sup>๑</sup>พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ ธีรปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

<sup>๒</sup>พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.



รณรงค์ให้มีการอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบ (แต่ละปี) และสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหามณเฑียร วรธมฺโม ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดพังงา พบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ด้านการศาสนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๕๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีการจัดให้มีการอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบและมีการสรรหาและพัฒนาครูสอนนักธรรมและบาลีอยู่ในระดับน้อย<sup>๓</sup>

**ด้านการศึกษาสงเคราะห์** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการศึกษาสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า งานด้านการศาสนศึกษาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ยังควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในบางประการ เช่น การจัดตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็ก และเยาวชนทุกระดับชั้น การช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา และการช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาเฉพาะบุคคลผู้กำลังศึกษาที่มีความเดือดร้อน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>๔</sup>

**ด้านการเผยแผ่** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า งานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ยังควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในบางประการ เช่น อบรมพระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวันสำคัญทางศาสนาและการจัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อประโยชน์ในการศึกษาธรรมบาลีแก่พระสงฆ์ สามเณร และประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนดล นาค

<sup>๓</sup>พระมหามณเฑียร วรธมฺโม, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดพังงา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๗๖.

<sup>๔</sup>พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

พิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง<sup>๕</sup>

**ด้านการสาธารณูปการ** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการสาธารณูปการนั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการก่อสร้างถาวรวัตถุ การบูรณปฏิสังขรณ์ ซ่อมแซมเพื่อเป็นการอนุรักษ์ศาสนสถานและศาสนวัตถุ โดยถือว่าเป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนาไปสู่อนุชนรุ่นหลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหามณเฑียร วรธมฺโม ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดพังงา พบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ด้านการสาธารณูปการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีการก่อสร้างอาคารและเสนาสนะโดยยึดแบบอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นไทยและมีการจัดหาทุนในการบำรุงวัดและซ่อมแซมอาคาร รวมทั้งเครื่องสาธารณูปโภคต่างๆ<sup>๖</sup>

**ด้านการสาธารณสงเคราะห์** พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ด้านการสาธารณสงเคราะห์นั้น โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า งานด้านการสาธารณสงเคราะห์ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ยังควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในบางประการ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การจัดตั้งหน่วยอบรมพุทธศาสนิกชน บริเวณวัด และการดำเนินกิจการสาธารณสงเคราะห์ด้วยการพัฒนา สร้างถนน ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชวลิต ชาตเมธี ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุสามเณรในจังหวัดภูเก็ตมีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} =$

<sup>๕</sup>พระชนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

<sup>๖</sup>พระมหามณเฑียร วรธมฺโม, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดพังงา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๗๙.

๓.๓๔) และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น เรื่องจัดทำถนนภายในวัดให้สะดวกแก่การสัญจรไปมา ซึ่งอยู่ในระดับมาก”

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ครบทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ทั้งนี้เป็นเพราะทั้ง ๖ ด้านมีความสำคัญต่อบทบาทของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะด้านการปกครองคณะสงฆ์และผู้ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องดีงาม ซึ่งมีคำกล่าวของ**พระพุทธวรญาณ** ที่ว่า งานปกครองเป็นงานนำ เป็นงานเล็กซึ่งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนยิ่งกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่เสร็จ ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ถ้างานปกครองดำเนินไปอย่างไร งานอื่นๆก็จะดำเนินไปอย่างนั้น ถ้างานปกครองดำเนินไปไม่ได้ งานบริหารลักษณะอื่นๆ ก็ดำเนินไปไม่ได้เช่นกัน<sup>๗</sup> และสอดคล้องกับแนวความคิดของ**พระเทพปริยัติสุธี** ที่ได้เสนอว่า งานในหน้าที่ของพระสังฆาธิการในการปกครองดูแลพระภิกษุ สามเณร ในเขตปกครองของตนเองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามพระธรรมวินัย ด้านสาธารณูปการ พระสังฆาธิการมีบทบาทอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสตระหนักว่า นอกจากต้องทำหน้าที่ปกครองดูแลบุคคลภายในวัดแล้ว ยังต้องรับผิดชอบดูแลศาสนสถานวัดภายในวัดด้วย ไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างศาสนวัตถุใหม่ หรือการซ่อมแซมของเก่าเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น<sup>๘</sup> ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพระเทพปริยัติสุธี ที่กล่าวต่อไปอีกว่า เจ้าอาวาสมีหน้าที่บำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติให้เป็นไปด้วยดี งานสาธารณูปการเป็นงานสำคัญ โดยเฉพาะเป็นงานระดับบารมีเจ้าอาวาสและเป็นงานละเอียดอ่อน เป็นงานประดับท้องถิ่นและพระศาสนา เป็นงานที่ให้ความสำคัญแก่เจ้าอาวาสและเห็นผลงานของเจ้าอาวาสได้เร็วกว่างานอื่น ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พระสังฆาธิการมีบทบาทมากนั้น ก็อาจจะเป็นเพราะว่า พระสังฆาธิการตระหนักถึงหน้าที่ในการเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนามาให้

<sup>๗</sup> พระมหาชวลิต ชาติเมธี, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๙๖.

<sup>๘</sup> พระพุทธวรญาณ, **ธรรมญาณนิพนธ์ : ๑๐๐ ปีพระพุทธวรญาณ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

<sup>๙</sup> พระเทพปริยัติสุธี, **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยการคณะสงฆ์และการศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๖.

ดำรงคงอยู่กับพุทธศาสนิกชน และพุทธศาสนิกชนจะได้น้อมนำหลักธรรมมาประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวถึงการเผยแพร่พระพุทธศาสนาว่า คือ การทำให้พระพุทธศาสนาขยายวงกว้างออกไปให้แพร่หลายด้วย การดำเนินงานเพื่อให้หลักธรรมคำสั่งสอนในพระพุทธศาสนาแพร่หลายออกไป ทำให้มีผู้เคารพเลื่อมใสศรัทธาในพระรัตนตรัย น้อมนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติเท่านั้น เพราะพระพุทธศาสนาบังเกิดขึ้นมาเพื่อประโยชน์สุขแก่ชาวโลก หัวใจสำคัญในการเผยแพร่คำสั่งสอนของพระพุทธศาสนาก็เพื่อประโยชน์สุขแก่ชาวโลก สำหรับด้านที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสมากรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา และด้านสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งหมายถึงการเล่าเรียนพระธรรมวินัยของบรรพชิตและคฤหัสถ์นั้น อาจเป็นเพราะว่าวัดยังมีความพร้อมไม่พอที่จะจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนพระพุทธานุชาภิบาลวันอาทิตย์ เพราะการจัดตั้งดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและบุคลากรครู วัดยังขาดแคลนบุคลากรครูที่จะมาสอนหรือมาช่วยสอน และขาดงบประมาณในการดำเนินการ ทั้งนี้เพราะว่าพระสังฆาธิการพิจารณาเห็นว่าการสาธารณสงเคราะห์เป็นการดำเนินงานในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนเจือจุนสถานที่ ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติ หรือประชาชนทั่วไป ซึ่งการช่วยเหลือเหล่านี้จำเป็นต้องใช้ทั้งเงินและความร่วมมือผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพุทธศาสนิกชน ลำพังเจ้าอาวาสและพระสงฆ์ภายในวัด ก็อาจจะทำ สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานด้านการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลหรืออุดหนุนเจือจุนไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์การศึกษา การจัดหาอุปกรณ์การศึกษา การช่วยพัฒนาสถานศึกษาเหล่านี้ จำเป็นต้องใช้เงินในการขับเคลื่อนทั้งสิ้น ซึ่งวัดยังประสบปัญหาในด้านงบประมาณ และหารายได้เข้าวัด จึงทำให้มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับสุดท้าย

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เจ้าอาวาสควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการวัด มีการวางแผน ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ในการบริหารจัดการ และพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม
๒. เจ้าอาวาส คณะกรรมการวัด และชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการประชุมกันเป็นประจำ เพื่อหาข้อผิดพลาด ปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ในการบริหารจัดการและพัฒนาวัด เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาวัด

๓. เจ้าอาวาสควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พุทธศาสนิกชนเข้าถึงหลักธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการประชุม อบรม หรือสัมมนา ให้แก่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส คณะกรรมการวัด เพื่อเป็นเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และพัฒนาวัด

๕. เจ้าอาวาสควรกำกับให้พระภิกษุ สามเณร ดูแลรักษาความสะอาดเสนาสนะและบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในวัดอยู่เสมอ เพื่อให้วัดมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เหมาะสำหรับการบำเพ็ญบุญบำเพ็ญกุศลของพุทธศาสนิกชน

๖. เจ้าอาวาสควรมีการประชุมพระภิกษุ-สามเณร ภายในวัด เนือง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และ เพื่อความสามัคคีภายในวัด

๗. เจ้าอาวาสควรให้การสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แผนกบาลี และทางโลก แก่พระภิกษุ-สามเณร อย่างเต็มความสามารถ

### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการสนับสนุนการทำวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบทั้งเรื่องคุณลักษณะหรือคุณสมบัติความเป็นผู้นำทักษะการบริหารจัดการ และปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสแต่ละวัด

๒. ควรมีการศึกษาเชิงพัฒนาการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส

๓. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารจัดการวัดที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ วัดขนาดเล็ก กลาง และใหญ่

๔. ควรมีการศึกษายัญญาและอุปสรรคในการบริหารจัดการและพัฒนาวัด

๕. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียด ด้วยการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) คือ

๑. เจ้าคณะภาค

๒. เจ้าคณะจังหวัด

๓. เจ้าคณะอำเภอ

๔. เจ้าคณะตำบล

๕. เลขาธิการเจ้าคณะต่าง ๆ

๖. ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

## บรรณานุกรม

### ข้อมูลปฐมภูมิ

#### ๑) พระไตรปิฎก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

### ข้อมูลทุติยภูมิ

#### ๑) หนังสือทั่วไป

กรมการศาสนา. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ ฯ :

โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕.

\_\_\_\_\_ . คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๙.

\_\_\_\_\_ . ก. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ ฯ : กองแผนงาน, ๒๕๔๒.

\_\_\_\_\_ . ข. คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

\_\_\_\_\_ . วัดพัฒนา ๔๓. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

\_\_\_\_\_ . คู่มือการดำเนินงานวัดพัฒนาตัวอย่าง. กรุงเทพฯ ฯ : กองพุทธศาสนสถาน, ๒๕๔๕.

\_\_\_\_\_ . วัดพัฒนา ' ๔๖. กรุงเทพฯ ฯ : กองพุทธศาสนสถาน. โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖.

กวี วงศ์พุ่ม. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ ฯ : บ.บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๐.

กองอนุรักษ์สิ่งแวดลอมและศิลปกรรม. กรมการศาสนา. การพัฒนาวัดเพื่ออนุรักษ์

สิ่งแวดลอมศิลปกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เปลวอักษร, ๒๕๔๓.

พิมพ์จรรย์ นามวัฒน์. เอกสารการสอน องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, ๒๕๔๒.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ ฯ : โอ.

เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๐.

มนัส ภาคภูมิ และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น

ศูนย์กลางของชุมชน. กรุงเทพฯ ฯ : กองแผนงานกรมการศาสนา, ๒๕๔๐.

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : กรมพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ,

๒๕๔๐.

ประสิทธิ์ ทองอ่อน. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเอฟเอ็กดูเคชั่น,  
๒๕๔๒.

ประเวศ วะสี. “พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม” หลักการบริหารจัดการวัดในยุค  
โลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๙.

พนม พงษ์ไพบูลย์. จารึกไว้ในพระพุทธรูปศาสนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

พนม พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.

พระเทพปริยัติสุธี. การคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต). การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒.

กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

พระศรีปริยัติโมลี. การเมืองมิใช่เรื่องของสงฆ์. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์, ๒๕๔๓.

พระราชรัตนมูณี. การจัดสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด. กรุงเทพฯ : โรง  
พิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๘.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕. พิมพ์ครั้งที่ ๖.

กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙.

วัชรวิ บูรณสิงห์. การบริหารหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
๒๕๔๓.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา, ๒๕๔๕.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่  
สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

สุวิระ ทรงเมตตา. เทคนิคภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กรมตำรวจ,  
๒๕๔๑.

เอกชัย กีสุขพันธ์. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, ๒๕๓๘.

## ๒) วิทยานิพนธ์

เจียบ ไทยยิ่ง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น

ศูนย์กลางของชุมชน กรณีศึกษา : ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

รายงานการวิจัยกอง-แผนงาน. กรมการศาสนา, ๒๕๔๑.

ชาญณรงค์ หินเกิด. บทบาทของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาวัดในจังหวัดมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาไทยคดีศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

ชาญวิทย์ มูลโคตร. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ.

ภาคินพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

ธีรวุฒิ ทองโอษฐ์. การศึกษาการปฏิบัติศาสนกิจของเจ้าอาวาสในจังหวัดร้อยเอ็ด.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔.

น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ระดับท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัด

สุพรรณบุรี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗.

บุญช่วย จันทร์เข้า. พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด ใน

เขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔.

บุญศรี พานะจิตต์ และคณะ. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี

วัดสวนแก้ว อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ปกรณ์ ต้นสกุล. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในวัด

พัฒนาตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ, ๒๕๔๖.

พระมหาทนงชัย บุรณพิสุทธ์. บทบาทของวัดกับชุมชนเมื่อในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาชนบทศึกษา, สถาบันวิจัย  
ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท, มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.



พระมหาเรีงศักดิ์ พิมพ์สกุล. รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า.วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

พระมหาสุริยา หอมวัน. บุคลิกภาพของเจ้าอาวาสที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษาพระภิกษุ-  
สามเณรวัดสระกำแพงใหญ่ อำเภอกุฑมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ. สารนิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารองค์การ,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัย  
เกริก, ๒๕๔๔.

พระมหาสมชาย ดุ่นพื่น. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การ

สงฆ์ไทย.ภาคินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),

สาขาการจัดการการพัฒนาสังคม,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

พระมหาอนุศักดิ์ จันทราลักษณ์. ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารจัดการวัดของเจ้า

อาวาสในจังหวัดมหาสารคาม. รายงานการค้นคว้าอิสระ ปรินญาการศึกษา

มหาบัณฑิต,สาขาการศึกษาในระบบ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.

พระอวยชัย อินศรีเมือง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลาง

ชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณีวัดในเขตอำเภอบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัด

มหาสารคาม. รายงานการค้นคว้าอิสระ, ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชา

ไทยคดีศึกษา, (กลุ่มสังคมศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.

ยงยศ ทศนะพยัคฆ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยทักษิณ,

๒๕๔๐.

ยุทธนา มุ่งสมัคร. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ. โครงการศึกษาค้นคว้า

ด้วยตนเอง, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิต

วิทยาลัย,มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙.

รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของ

หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในเขต ๑๘. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

วิศรุต มีแก้ว.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน :

ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี.

ภาคินิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

สมศรี วีรานนท์. การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา๑.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
๒๕๓๙.

สมศักดิ์ ด้านเดชา. ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔.

อภิวรรณ แก้วเล็ก. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร, ๒๕๔๒.

### ๓) วารสาร

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๐๙ ตอนที่  
๑๖. (๔ มีนาคม ๒๕๓๕) : ๑-๑๓.

\_\_\_\_\_. พ.ศ. ๒๕๐๕. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๗๙ ตอนที่ ๑๑๕. (๓๑ ธันวาคม  
๒๕๐๕) : ๑-๑๙.

พระวิบูลธรรมวาที. “พระสังฆาธิการวัด” ใน ที่ระลึกงานสมโภชฉลองพระบัญชาแต่งตั้งเจ้า  
คณะจังหวัดศรีสะเกษ. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,  
๒๕๓๗) : ๓๑.

พระธรรมกิตติวงศ์. “พระสงฆ์กับกรมการศาสนา” ใน กรมการศาสนาสู่ทศวรรษแห่งการ  
พัฒนา. ( กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑) : ๑๐๒.

สันติธ ภูริภักดี “คุณภาพกับการบริหาร”. วารสารนักบริหาร : มหาวิทยาลัย. (กรุงเทพฯ ฉบับ  
ที่ ๓. ๒๕๔๒) : ๕๓.

### ๔) หนังสือภาษาอังกฤษ

Drucker Peter F.(1974).**The Practice of Management** . New York : Harper & Row  
Publishers.

Ernest Dale.(1973). **Management : Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill.

Goleman Daniel. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. Bantam. New York.

Goleman Daniel, Boyatzis Richard and McKee Annie. (2002). **The New Leaders**.  
Little Brown, London.

Hutchinson, Jonh G. (1967). **Organization: Theory and Classical Concepts**. New York : McGraw-Hill.

Keith Davis. (1972). **Human Behavior at Work**. New York : McGraw-Hill.

Katz, Robert L. (1955). "Skills of an Effective Administration" **Harvard Business Review**. 33 (January-February).

Koontz,Harold &Cyril O' Donnell.(1972). Principle **Of Management : An Analysis of Managerial Functions**. New York: McGraw-Hill.

Raymond J. Burdy. (1972). **Fundamental of Ledership Readings**. Massachusetts Addison: Wesley Publishing Co.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวัสดุศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๓๖

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอำนาจ อัสการี, Ph.D.

ด้วย พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตภณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๔๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

หัวหน้าภาควิชาวัสดุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ได้มอบตรวจแก้ไขแล้ว

ณ ๑๑.๑๕.๕๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๓๖

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ,Ph.D.

ด้วย พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ภณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๔๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๕๓๑/๑๖/๑๖  
  
 ๑๓ ม.ค. ๕๓

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม )  
 หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ / ๐๓๖

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.โกนิญ์ ศรีทอง

ด้วย พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์ภณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๔๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม )

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ดร.สุรพล สุยะพรหม  
1๓/๑๐/๕๓  
13๕๖๕๔๖๖  
ผศ.ดร.โกนิญ์ ศรีทอง  
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
๑๔ ม.ค. ๕๓





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๓๖

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พระครูสังฆรักษ์ภุชภูติภณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๔๕ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม )

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ได้ส่งงานแก้ไขเครื่องมือแล้ว  
เสร็จวันที่ ๒๕ ม.ค. ๕๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๓๖

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาบุญเลิศ อินุทปญโญ

ด้วย พระครูสังฆรักษ์กฤษฏ์กิตฺถณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิติต ๕๑๐๑๔๐๔๕๘๕ นิติตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๙๐๓/๑๐๖

๒๙ ม.ค. ๕๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๑



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์  
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๔๓๔-๒๑๒๓

๒๖ เมษายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
นมัสการ พระครูโสภณคุณานุกูล เจ้าคณะอำเภอธัญญะบุรี  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตถกณ ฉายา สุเมโธ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๘๕  
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหาร  
จัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระภิกษุในสังกัดของพระคุณท่านจึง  
ขอความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ  
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาล  
งกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และ  
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ภาคผนวก ค.  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสใน  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

\*\*\*\*\*

ตอนที่ ๑ : สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. สถานภาพ

พระภิกษุ

สามเณร

๒. อายุ

ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒๐ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ - ๖๐ ปี

๖๑ ปีขึ้นไป

๓. พรรษา

ต่ำกว่า ๕ พรรษา

๕ - ๑๐ พรรษา

๑๑ - ๑๕ พรรษา

๑๖ - ๒๐ พรรษา

๒๑ พรรษาขึ้นไป

ไม่มีพรรษา (สามเณร)

๔. วุฒิการศึกษาชั้นมัธยม

มัธยมศึกษาชั้นตรี

มัธยมศึกษาชั้นโท

มัธยมศึกษาชั้นเอก

ไม่มีวุฒิมัธยมศึกษา

๕. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ประโยค ๑-๒ - ป.๓

ป.๔ - ป.๖

ป.๗ - ป.๘

ไม่มีวุฒิปริญญาตรี

๖. วุฒิการศึกษาสามัญ

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการพิจารณาข้อความคำถามของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการปกครอง</b>					
๑. การอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาในเรื่องพระธรรมวินัย					
๒. การออกระเบียบในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ					
๓. การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย					
๔. การจัดกิจการของวัด เช่น บัญชีรายรับ-รายจ่าย ให้เป็นไปด้วยดี					
๕. การกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง					
๖. ส่งเสริมให้ครูพระสอนปริยัติธรรมได้เป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ตามแต่โอกาส					
<b>ด้านการศึกษา</b>					
๗. เร่งรัดให้มีการเรียนการสอนนักธรรม ตรี โท เอก ตามคำสั่งของมหาเถรสมาคม					
๘. การแนะนำการเรียนนักธรรม บาลี ในแต่ละหลักสูตร					
๙. การเร่งรัดรณรงค์ให้มีการอบรมบาลีและนักธรรมก่อนสอบ (แต่ละปี)					
๑๐. มีการส่งเสริมและพัฒนาครูสอนนักธรรม-บาลี					
๑๑. จัดหาทุนการศึกษาให้แก่พระสงฆ์-สามเณร					

ที่เรียนนักธรรม และบาลี					
๑๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติครูสอนพระปริยัติธรรม เปรียญธรรมบาลี					
<b>ด้านการศึกษาสงเคราะห์</b>					
๑๓. จัดตั้งทุนสงเคราะห์การศึกษาแก่เด็ก และ เยาวชนทุกระดับชั้น					
๑๔. ช่วยพัฒนาสถานศึกษาทั้งภาครัฐและ เอกชน					
๑๕. ช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การศึกษา					
๑๖. จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อส่งเสริม การศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณร					
๑๗. ช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาเฉพาะบุคคลผู้ กำลังศึกษาที่มีความเดือดร้อน					
๑๘. จัดหางบประมาณในการสร้างอาคารเรียน/ ห้องเรียน/ห้องจริยศึกษา					
<b>ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา</b>					
๑๙. อบรมพระสงฆ์สามเณรให้รู้จักวิธีการเผยแผ่ ธรรมะ โดยการจัดให้มีการเทศน์บรรยายในวัน สำคัญทางศาสนา					
๒๐. แนะนำสั่งสอนประชาชนให้ตั้งอยู่ใน ศีลธรรมตามหลักธรรมคำสอนของ พระพุทธศาสนาโดยถูกต้อง					
๒๑. จัดตั้งห้องสมุดภายในวัดเพื่อประโยชน์ใน การศึกษาธรรมบาลีแก่พระสงฆ์ สามเณร และ ประชาชน					
๒๒. จัดให้มีการพิมพ์หนังสือธรรมะหรือเทศน์ ออกเผยแผ่เป็นธรรมทาน					
๒๓. จัดให้มีธรรมทูต หรือธรรมจาริกอบรมสั่ง สอนประชาชน					
๒๔. จัดให้มีกิจกรรมการบำเพ็ญกุศลในวันสำคัญ ทางพระพุทธ-ศาสนา เช่น การหล่อเทียน เข้าพรรษา วันวิสาขบูชา เป็นต้น					



<b>ด้านการสาธารณูปการ</b>					
๒๕. วางแผนในการก่อสร้างอาคารเสนาสนะภายในวัด ให้เป็นระเบียบ มีสัดส่วนที่ดี					
๒๖. จัดศาสนสมบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวงและพระธรรมวินัย					
๒๗. ควบคุมดูแลการก่อสร้าง โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย					
๒๘. จัดสาธารณูปโภค เช่น น้ำ ไฟ ภายในวัด					
๒๙. ดูแล ซ่อมแซมและปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัดที่ชำรุดทรุดโทรม					
๓๐. หาทุนในการบำรุงวัดและซ่อมแซมอาคารและเครื่องสาธารณูปโภค เช่น ประปา และไฟฟ้า เป็นต้น					
<b>ด้านการสาธารณสงเคราะห์</b>					
๓๑. ดำเนินกิจการสาธารณสงเคราะห์ด้วยการพัฒนา สร้างถนน ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น					
๓๒. ช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของชุมชนซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์					
๓๓. กำหนดแผนงานที่จะปฏิบัติและให้สงเคราะห์แก่ประชาชน					
๓๔. จัดตั้งหน่วยอบรมพุทธศาสนิกชนบริเวณวัด					
๓๕. ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตามหลักศาสนาแก่บุคคลที่มีความเดือดร้อนหรือมีทุกข์					
๓๖. ช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

๑. ปัญหา ในด้านการปกครอง

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๒. ปัญหา ในด้านการศาสนศึกษา

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๓. ปัญหา ในด้านการศึกษาสงเคราะห์

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๔. ปัญหา ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๕. ปัญหา ในด้านการสาธารณสุขการ

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๖. ปัญหา ในด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตถคุณ สุขเมโธ  
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระครูสังฆรักษ์กฤษฏีตมณ สุเมโธ (ศรีอันยู่)
- เกิด : ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓
- สถานที่เกิด : ๕๐/๑ ม.๓ ต.บึงสนั่น อ.ธัญญบุรี จ.ปทุมธานี
- การศึกษา : ป.๖ โรงเรียนวัดชุมแก้ว  
 : ม.๖ โรงเรียนธัญรัตน์  
 : ปวส.สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตปทุมธานี  
 : น.ธ.เอก.  
 : ประโยค ๑-๒.  
 : พธ.บ. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- อุปสมบท : ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๖
- สังกัด : วัดใหม่กลางคลองสิบ ต.บึงทองหลวง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
- หน้าที่ : เจ้าอาวาสวัดใหม่กลางคลองสิบ  
 : พระธรรมทูต  
 : ครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดใหม่กลางคลองสิบ ต.บึงทองหลวง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ๑๒๑๕๐